



Straatsburg, 22.11.2022  
COM(2022) 783 final

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

## Inhoudsopgave

<b>BELANGRIJKSTE PUNTEN .....</b>	<b>1</b>
<b>HOOFDSTUK 1. OVERZICHT VAN DE SOCIALE EN ARBEIDSMARKTTRENDS IN DE EUROPESE UNIE, KERNDOELEN EN MOMENTOPNAMEN VAN HET SOCIAAL SCOREBORD .....</b>	<b>25</b>
<b>1.1 Trends op de arbeidsmarkt .....</b>	<b>25</b>
<b>1.2 Sociale trends.....</b>	<b>29</b>
<b>1.3 EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030 .....</b>	<b>33</b>
<b>1.4 Overzicht van de uitdagingen op basis van het sociaal scorebord.....</b>	<b>39</b>
<b>HOOFDSTUK 2. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED — PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN .....</b>	<b>46</b>
<b>2.1 Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren.....</b>	<b>46</b>
<b>2.2 Richtsnoer 6: het arbeidsaanbod vergroten en de toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties verbeteren.....</b>	<b>69</b>
<b>2.3 Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren.....</b>	<b>115</b>
<b>2.4 Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden .....</b>	<b>145</b>

## BELANGRIJKSTE PUNTEN

**Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Raad geeft overeenkomstig artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een follow-up aan de werkgelegenheidssituatie in de Unie en de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren.** Het verslag biedt jaarlijks een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de Unie en van recente beleidsmaatregelen in de lidstaten op basis van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten<sup>1</sup>. In het verslag worden tevens de belangrijkste prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen aangegeven. Op grond van het voorstel van de Commissie, en na gedachtewisselingen binnen de relevante raadgevende comités, zal de definitieve tekst worden vastgesteld door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco). Het aanpakken van de in het verslag beschreven uitdagingen zal bijdragen tot de verwezenlijking van opwaartse sociale convergentie, de Unie sterken in haar streven naar rechtvaardige groene en digitale transitie en helpen om het hoofd te bieden aan demografische verandering, alsook om de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling te bereiken.

**In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2023 blijft de aandacht sterk gericht op de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, overeenkomstig het actieplan van maart 2021 dat door de EU-staatshoofden werd verwelkomd tijdens de sociale top in Porto.** De versterkte monitoring van de uitvoering van de beginselen van de pijler op het gebied van gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie, wordt in deze editie van het verslag voortgezet. Dit wordt met name gedaan aan de hand van pijlerkaders waarin belangrijke uitdagingen op deze gebieden worden behandeld in het licht van de sociaal-economische vooruitzichten en de recentste beleidsinitiatieven. Het verslag bevat de kerndoelen van de EU voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding, die door de EU-staatshoofden in Porto en door de Europese Raad in juni 2021 met instemming werden begroet. Het heeft voor het eerst ook betrekking op de nationale doelen die door de lidstaten zijn gepresenteerd en besproken tijdens de Raad Epsco in juni 2022 na een proces van bilaterale besprekingen met de diensten van de Commissie en multilaterale evaluaties met het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming. Het verslag bevat voorts de doelstellingen van de strategieën van de Unie van gelijkheid<sup>2</sup> en gaat in op de uitdagingen waarmee groepen die door ongelijkheid worden getroffen, te kampen hebben.

**De door de lidstaten voorgestelde nationale doelen voor 2030 geven blijk van een hoge mate van ambitie op geaggregeerd EU-niveau, hetgeen naar verwachting de opwaartse sociale convergentie in de Unie in de komende tien jaar zal bevorderen.** Samen liggen de nationale werkgelegenheidsdoelstellingen 0,5 procentpunt hoger dan de ambitie van het overeenkomstige EU-kerndoel van ten minste 78 %. Tegelijkertijd hebben de lidstaten zich er samen toe verbonden 600 000 personen meer uit de armoede te halen dan hetgeen is voorzien in het kerndoel van de EU, namelijk het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd met ten minste 15 miljoen te verminderen<sup>3</sup>. De nationale doelen inzake

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

<sup>2</sup> De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025, het strategisch kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma 2020-2030 van de EU, de strategie voor gelijkheid van lhbtqi'ers, en de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030.

<sup>3</sup> Duitsland, Denemarken en Malta, die hun nationale doelen hebben vastgesteld aan de hand van andere indicatoren dan het aantal met armoede of sociale uitsluiting bedreigde personen dat is gebruikt om het EU-kerndoel te bepalen, zijn niet meegeteld.

vaardigheden zijn op verschillende ambitieniveaus vastgesteld, in overeenstemming met de noodzaak om bij te dragen aan het EU-kerndoel voor 2030 om jaarlijks ten minste 60 % van de volwassenen een opleiding te laten volgen, en komen neer op een totale toezegging van 57,6 %. De nationale doelen voor 2030 zullen een belangrijke rol spelen bij het stimuleren van beleidsmaatregelen met het oog op opwaartse sociale convergentie.

**De uitvoering van de hervormingen en de investeringen in de herstel- en veerkrachtplannen van de lidstaten zal, samen met de cohesiebeleidsfondsen, een rechtvaardig, inclusief en duurzaam herstel bevorderen.** Naast de steun uit het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling en het Fonds voor een rechtvaardige transitie 2021-2027, bevordert de herstel- en veerkrachtfaciliteit de economische, sociale en territoriale cohesie van de Unie door de veerkracht, de crisisparaatheid, het aanpassingsvermogen en het groeipotentieel van de lidstaten te verbeteren en door de creatie van hoogwaardige werkgelegenheid door middel van relevante hervormingen en investeringen te bevorderen. Op die manier draagt de faciliteit tevens bij tot de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, met bijzondere aandacht voor de uitdagingen die zijn aangewezen in de landspecifieke aanbevelingen<sup>4</sup>. Vier van de zes pijlers die het toepassingsgebied van de faciliteit afbakenen, zijn in dit verband relevant, namelijk: i) slimme, duurzame en inclusieve groei; ii) sociale en territoriale cohesie; iii) gezondheid en economische, sociale en institutionele veerkracht, en iv) beleidsmaatregelen voor de volgende generatie, kinderen en jongeren. Tot op heden heeft de Commissie in het kader van de faciliteit meer dan 137 miljard EUR uitbetaald, zowel in de vorm van subsidies en leningen als in de vorm van voorfinanciering<sup>5</sup>. Op 15 november waren er van de 357 mijlpalen en streefdoelen voor de sociale categorieën in totaal 106 behaald (d.w.z. ongeveer 30 %)<sup>6</sup>. De ongeveer 30 % van de mijlpalen en streefdoelen die de lidstaten tot dusver hebben verwezenlijkt, wordt toegewezen aan de vier bovengenoemde pijlers van de herstel- en veerkrachtfaciliteit. Als onderdeel van de analyse van de beleidsrespons bevat het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid ook een selectie maatregelen die worden ondersteund door financieringsbronnen van de EU, met name de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling en het Fonds voor een rechtvaardige transitie. Deze zullen allemaal bijdragen tot de groei en werkgelegenheidsvooruitzichten, evenals de sociale en economische cohesie en de veerkracht in de Unie.

**De analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2023 wordt ondersteund door het sociaal scorebord.** Als onderdeel van het actieplan van de sociale pijler van maart 2021 stelde de Commissie een herziening van het sociale scorebord voor om tot een betere monitoring van de beginselen van de pijler te komen aan de hand van een herziene reeks kernindicatoren, die in juni 2021 door de Raad Epsco werd goedgekeurd. Hiertoe behoren nieuwe indicatoren met betrekking tot belangrijke beleidsdimensies zoals volwasseneneducatie<sup>7</sup>, de integratie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt, het risico op armoede en sociale uitsluiting voor kinderen, en de bovenmatige uitgaven voor huisvesting. De herziene reeks kernindicatoren maakt het mogelijk de belangrijkste uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociale problemen in de EU

---

<sup>4</sup> Artikel 4 van Verordening (EU) 2021/241, tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17.

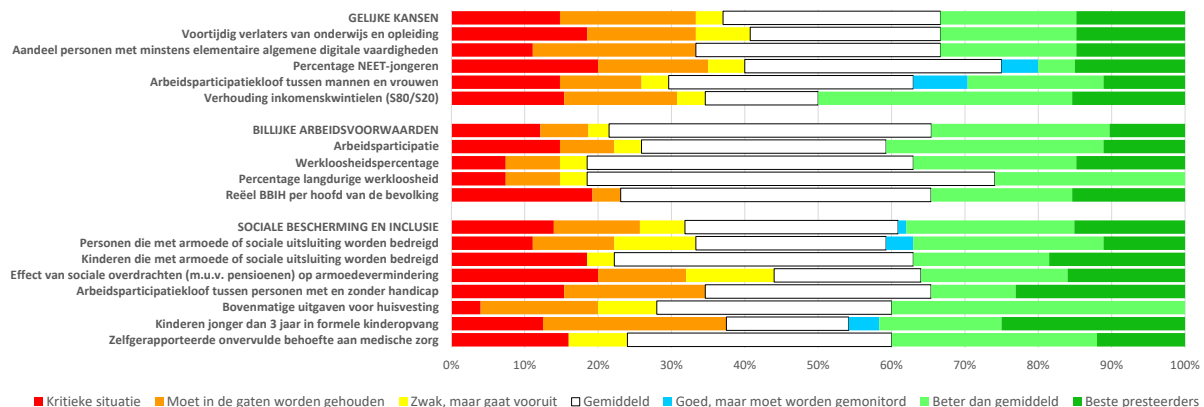
<sup>5</sup> Sinds 15 november 2022.

<sup>6</sup> De sociale categorieën zijn gedefinieerd en worden toegepast op basis van de methode die de Commissie in overleg met het Europees Parlement en de lidstaten heeft vastgesteld in Gedelegeerde Verordening 2021/2105.

<sup>7</sup> Gegevens voor de kernindicator van het sociaal scorebord voor volwasseneneducatie zullen in 2023 voor het eerst beschikbaar zijn.

en de lidstaten nauwkeuriger in kaart te brengen en de opwaartse sociale convergentie beter te monitoren, zoals uiteengezet in onderstaande figuur. Naar aanleiding van het mandaat van het Tsjechische voorzitterschap is een ad-hocwerkgroep opgericht om een mogelijk versterkt kader voor de beoordeling van de sociale convergentie in de context van het Europees Semester te bespreken, die over haar werkzaamheden verslag uitbrengt aan de raadgevende comités van de Raad Epsco.

### Uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in alle EU-lidstaten per kernindicator van het sociaal scorebord



*Opmerkingen:* 1) er zijn nog geen gegevens beschikbaar voor de indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten; 2) er ontbreken gegevens voor bepaalde indicatoren voor sommige landen — zie de opmerking bij tabel 1.4.1 in punt 1.4. De legenda's van alle indicatoren zijn vermeld in de bijlagen.

**Na een krachtig herstel in 2021 en de eerste helft van 2022 worden de arbeidsmarkten van de EU geconfronteerd met onzekerheden in verband met de gevolgen van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de sterke inflatiedruk.** De arbeidsmarkten in de EU presteerden in 2021 zeer goed, in de nasleep van de COVID-19-pandemie en de opheffing van de noodzakelijke inperkingsmaatregelen. Zij bleven in de eerste helft van 2022 verbeteren, toen de arbeidsparticipatie een recordhoogte bereikte (respectievelijk 74,8 % en 74,3 % in de EU en de eurozone in het tweede kwartaal van 2022, met 1,6 en 1,4 procentpunt boven het niveau van vóór de crisis). In september 2022 bereikte de werkloosheid in de EU een dieptepunt van 6 % in de EU (en 6,6 % in de eurozone), een daling ten opzichte van respectievelijk 6,7 % en 7,3 % van één jaar daarvoor. Tegelijkertijd daalde het NEET-percentage naar 11,7 % van 13,3 % het jaar ervoor in de EU, terwijl de jeugdwerkloosheid 14,4 % bedroeg, tegen 17,5 % in het voorgaande jaar. Het percentage langdurig werklozen is in 2021 licht gestegen. Niettemin is de inflatie sinds medio 2021 gestegen tot historische hoogten, wat een sterke invloed heeft op de koopkracht van de huishoudens en de winstgevendheid van de bedrijven. De economische groei voor 2022 en 2023 is in de recentste prognoses van de Europese Commissie neerwaarts bijgesteld, waarbij de vooruitzichten aanzienlijk worden beïnvloed door de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne. De werkgelegenheids groei wordt geraamd op 1,7 % in 2022, alvorens in 2023 tot stilstand te komen en in 2024 matig toe te nemen tot 0,4 %. Op het niveau van de EU en de lidstaten zijn uitzonderlijke beleidsmaatregelen genomen om op de huidige energiecrisis te reageren (meer details volgen hieronder en in punt 2.4). Met het oog op de toekomst vereist de huidige energiecrisis een doeltreffende coördinatie van het economisch, werkgelegenheids- en sociaal beleid die inclusieve, banenrijke en duurzame groei bevordert en mensen in kwetsbare situaties beschermt.

## De arbeidsmarkresultaten blijven sterk, hoewel de onzekerheid is toegenomen als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne

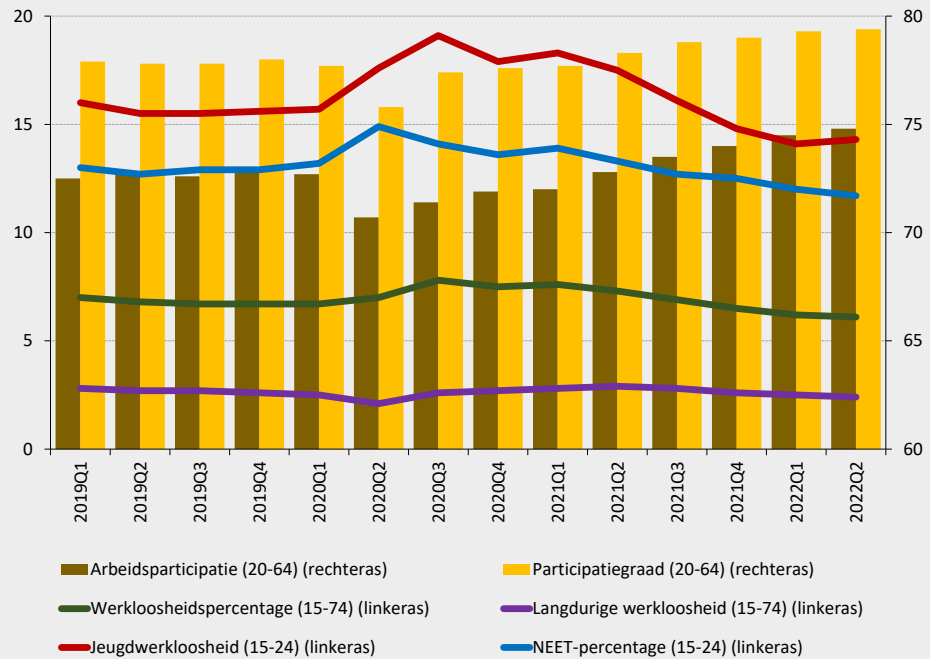
**74,8 %**  
**arbeids-**  
**participatie** in  
 het tweede  
 kwartaal van  
 2022  
 (2 procentpunt  
 hoger dan één  
 jaar daarvoor)

**79,4 %**  
**participatie-**  
**graad**  
 (20-64 jaar) in  
 het tweede  
 kwartaal van  
 2022  
 (1,1 procentpunt  
 hoger dan één  
 jaar daarvoor)

**6,1 %**  
**werkloosheids-**  
**percentage** in  
 het tweede  
 kwartaal van  
 2022  
 (1,2 procentpunt  
 lager dan in het  
 tweede kwartaal  
 van 2021)

**14,3 %**  
**jeugd-**  
**werkloosheid**  
 (15-24 jaar),  
 3,2 procentpunt  
 lager dan één jaar  
 daarvoor

Belangrijkste arbeidsmarktindicatoren in de EU-27 (% , driemaandelijks)



Bron: Eurostat-databank [[lfsi\\_emp\\_q](#)], [[une\\_rt\\_q](#)], [[une\\_ltu\\_q](#)] en [[lfsi\\_neet\\_q](#)]. Voor seizoensinvloeden gecorrigeerde, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens.

Het tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden lag in verschillende EU-landen boven het niveau van vóór de pandemie, wat aantoonde hoe belangrijk het is een actief arbeidsmarktbeleid te versterken en met name bij- en omscholing te bevorderen. Met het snelle economische herstel ontstonden er in 2021 in korte tijd tekorten aan arbeidskrachten, met name in specifieke sectoren en beroepen. Eind 2021 bereikten zij in verschillende landen in de industrie, de dienstensector en de bouwsector het niveau van vóór de pandemie of overtroffen zij dit zelfs. De belangrijkste beroepsgroepen met gemelde tekorten in de EU in 2021 waren die in de gezondheidszorg en langdurige zorg, software, bouw en technische beroepen. Er zijn ook tekorten aan geschoolde werknemers waargenomen in sommige sectoren die verband houden met de groene transitie en die naar verwachting zullen toenemen als gevolg van de versnelling van de energietransitie, die is veroorzaakt door de manipulatie van de energiemarkten door Rusland. Tekorten aan

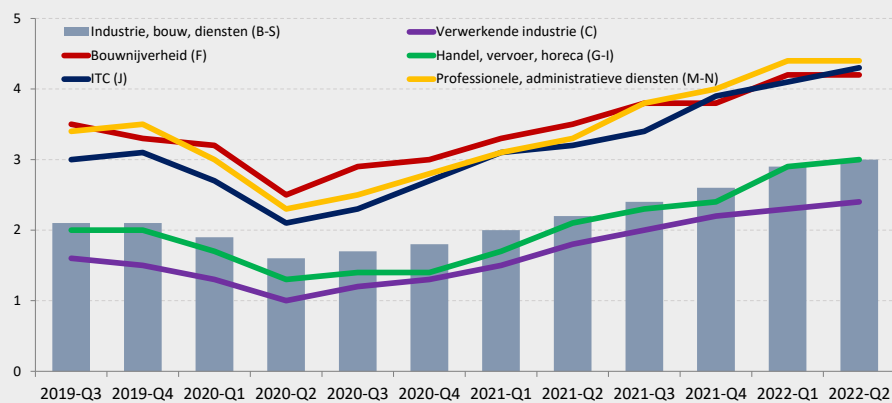
vaardigheden, met inbegrip van digitale vaardigheden, zijn eveneens een gevolg van de ontoereikende kwaliteit en doeltreffendheid van bepaalde onderwijs- en opleidingsstelsels. Daarnaast zijn algemenere factoren, zoals arbeidsomstandigheden, inkomsten en gezondheid en veiligheid op het werk, van invloed op het aanbod aan arbeidskrachten en vaardigheden. Bovendien leidt de vergrijzing van de bevolking tot een vermindering van de beschikbare arbeidskrachten in Europa. Een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de integratie van vrouwen en ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt, alsook bij- en omscholing behoren tot de belangrijkste beleidsmaatregelen in dit verband. In het licht van het lopende industriële herstructureringsproces is ondersteuning bij de overgang naar een andere baan overeenkomstig de aanbeveling van de Commissie over doeltreffende actieve steun voor werkgelegenheid (EASE) van bijzonder belang. Het versterken van prognoses inzake vaardigheden is ook van essentieel belang voor het adequaat ontwerpen en aanbieden van een actief arbeidsmarktbeleid, evenals onderwijs en opleiding.

## Het tekort aan arbeidskrachten is toegenomen sinds de uitbraak van de COVID-19-pandemie

Een vacaturegraad van meer dan 4% in vrije beroepen, wetenschappelijke en technische activiteiten, informatie en communicatie, en de bouw sinds begin 2022

Een verdubbeling van de vacaturegraad in belangrijke sectoren sinds begin 2022

Vacaturegraad in de EU per economische activiteit (% , kwartaalgegevens)



Opmerking: NACE 2-activiteiten, B-S (Industrie, bouw en diensten (m.u.v. huishoudens als werkgever en extraterritoriale organisaties en lichamen)), C (verwerkende industrie), F (bouw), G-I (groot- en detailhandel, vervoer en het verschaffen van accommodatie en maaltijden), J (informatie en communicatie), M-N (vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten). Bron: Eurostat, [teilm310](#)

Tegen de achtergrond van de huidige hoge inflatie moeten loonvormingsmechanismen de sociaal-economische omstandigheden blijven weerspiegelen, de werkgelegenheid en het concurrentievermogen in stand houden en het verlies aan koopkracht, met name voor mensen met een laag inkomen, beperken. De versnelling van de inflatie die na de eerste helft van 2021 en vervolgens in 2022 werd waargenomen als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, heeft geleid tot een daling van de reële lonen, met name onder mensen met een laag inkomen. Daarom moet er worden gezorgd voor adequate aanpassingen van de lonen die het verlies aan koopkracht beperken en het risico op toenemende armoede (met inbegrip van energiearmoede) verminderen, en tegelijkertijd in overeenstemming blijven met de algemene doelstelling om de hoge inflatie aan te pakken. In het huidige macro-economische klimaat wordt niet verwacht dat loonstijgingen onderaan de inkomensverdeling ongegronde inflatiedruk zullen teweegbrengen of het concurrentievermogen zullen

beïnvloeden. Collectieve onderhandelingen spelen een belangrijke rol bij het bereiken van evenwichtige loonvormingsresultaten in de huidige context, met inachtneming van de rol van de sociale partners en afgestemd op de gangbare praktijken voor loonvorming in de lidstaten, waarbij ook rekening wordt gehouden met de bijzondere kostendruk die bepaalde ondernemingen en sectoren, alsook werknemers ondervinden. Om de werkgelegenheid te bevorderen en de koopkracht te behouden, blijft er in verschillende lidstaten nog ruimte om de belastingwig voor lage en middeninkomens te verkleinen.

**Toereikende minimumlonen kunnen bijdragen tot de bescherming van de koopkracht van mensen met een laag inkomen en tot het voorkomen van toenemende armoede onder werkenden, terwijl tegelijkertijd de vraag wordt ondersteund en de prikkels om te werken worden versterkt.** Veel werknemers in de EU zijn niet beschermd door een adequaat minimumloon. In totaal loopt bijna een op de tien werkenden het risico op armoede. Bovendien zijn de reële minimumlonen in bijna alle lidstaten gedaald. Het verzachten van de gevolgen van recente grote prijsstijgingen is met name belangrijk voor mensen met een laag inkomen, die het zwaarst worden getroffen door de hoge energie- en voedselprijzen. De richtlijn betreffende toereikende minimumlonen voorziet in een kader met duidelijke regels om de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen te verbeteren in de lidstaten die deze hebben ingevoerd. De richtlijn zal kwetsbare huishoudens helpen ondersteunen door de vaststelling van wettelijke minimumlonen op een passend niveau aan te moedigen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de koopkracht van het minimumloon, de sociaal-economische omstandigheden en de productiviteitsontwikkelingen op lange termijn. Bovendien zouden regelmatige aanpassingen van de minimumlonen in overeenstemming met de richtlijn in de huidige context helpen voorkomen dat werknemers met een minimumloon aan koopkracht inboeten. De richtlijn bevat ook bepalingen ter bevordering van collectieve onderhandelingen en ter versterking van de handhavings- en monitoringmechanismen in alle lidstaten. Zij vereist met name de opstelling van een actieplan en het opzetten van een kader voor het scheppen van de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen wanneer de dekkingsgraad hiervan lager is dan 80 %. Hoewel er een periode van twee jaar is om de richtlijn in nationale wetgeving om te zetten, kan een vervroegde uitvoering de lidstaten aanmoedigen in hun inspanningen om adequate arbeids- en levensomstandigheden voor werknemers te helpen waarborgen. Daarnaast kunnen tijdelijke begrotingssteunmaatregelen voor mensen met een laag inkomen het verlies aan koopkracht als gevolg van de energiecrisis helpen verlichten.

### **De inflatie heeft de recente verhogingen van de minimumlonen uitgehold**

**De nominale beloning per werknemer**

**steeg met**

**4,9 %** in het

tweede

kwartaal van

2022

(tegenover het

tweede

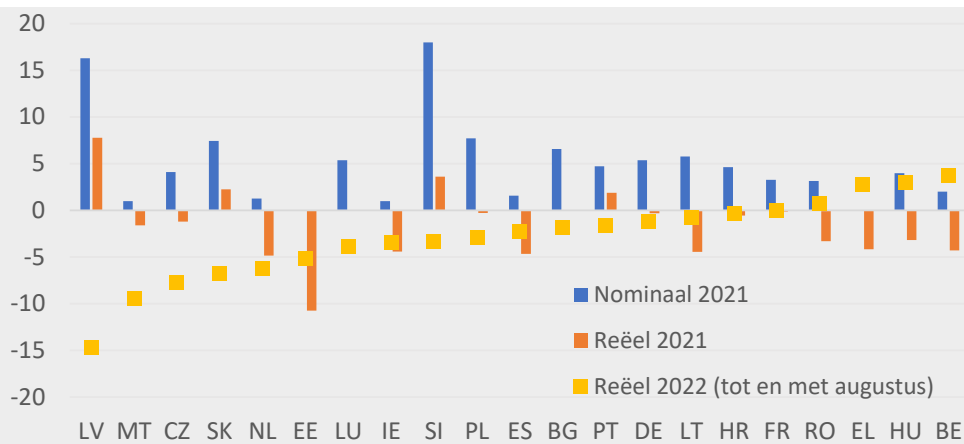
kwartaal van

2021).

Verandering van de reële en nominale wettelijke minimumlonen  
(groeipercentage, %)



**De reële lonen daalden echter met 3,3 % in het tweede kwartaal van 2022 (tegenover het tweede kwartaal van 2021).**



**In 16 van de 21 lidstaten daalden de reële minimumlonen in 2022 tot augustus.**

*Opmerking:* De lidstaten zijn gerangschikt in dalende volgorde met betrekking tot de omvang van de stijging van de reële wettelijke minimumlonen in 2022. *Bron:* Netwerk van nationale correspondenten van Eurofound en Eurostat [[prc\\_hicp\\_midx](#)], berekeningen van Eurofound.

**In 2021 nam het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de meeste lidstaten slechts licht toe als gevolg van gunstigere economische omstandigheden.** Hoewel er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de lidstaten wat betreft het aandeel tijdelijke werknemers en hun overgangspersentages naar vast werk (waarbij sommige landen op dit gebied met uitdagingen worden geconfronteerd), zijn tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de meeste lidstaten nog steeds wijdverbreid onder jongeren en vrouwen. Het aandeel deeltijdarbeid in de EU was in 2021 grotendeels stabiel, maar het percentage werknemers dat onvrijwillig in deeltijd werkt, blijft in veel landen aanzienlijk. Wanneer het wijdverbreide gebruik van tijdelijke of deeltijdarbeid, met name wanneer dit onvrijwillig is, zich verankert, kan dit leiden tot een vermindering van de ontwikkeling van het menselijk kapitaal, de productiviteit en de sociale mobiliteit, wat nadelig is voor de potentiële groei. In dit verband kunnen de versterking van arbeidsinspecties en het effect van afschrikkende maatregelen bijdragen tot een betere werking van de arbeidsmarkt en tegelijkertijd veilige arbeidsomstandigheden en toegang tot sociale bescherming bevorderen. Deze maatregelen kunnen, samen met een op maat gemaakt actief arbeidsmarktbeleid, een opwaartse overgang naar een andere baan in de hand werken en een soepele herverdeling van arbeid tussen sectoren of beroepen ondersteunen, met inbegrip van die welke verband houden met de groene en de digitale transitie.

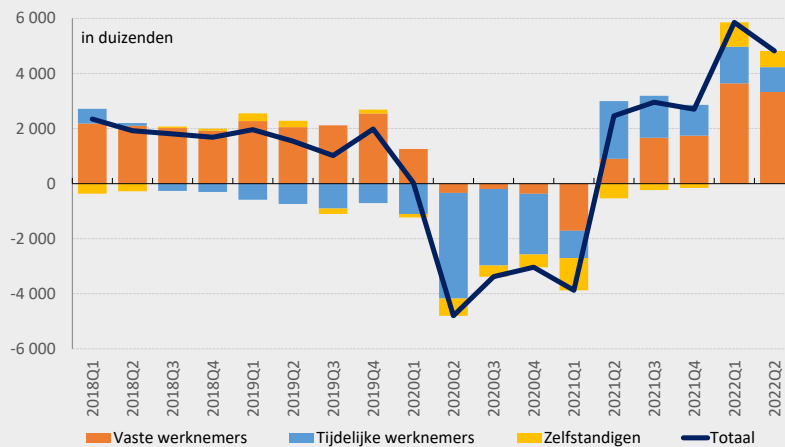
## Het herstel heeft het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet doen toenemen, maar de percentages van overgang naar vaste banen verschillen van lidstaat tot lidstaat

**13,3 %** werknemers (20-64 jaar) met **tijdelijke overeenkomsten** in het tweede kwartaal van 2022 (0,4 procentpunt minder dan in het vierde kwartaal van 2019)

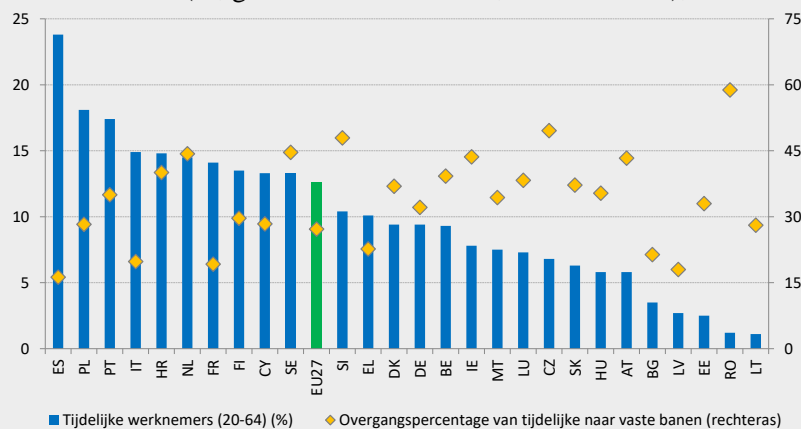
**50,4 %** van de **jonge** (15-24 jaar) en **14,3 %** van de **vrouwelijke werknemers met tijdelijke overeenkomsten** in het tweede kwartaal van 2022

**7,8 %** werknemers (20-64 jaar) die **onvrijwillig een tijdelijke overeenkomst hebben** in de EU in 2021

Veranderingen in werkgelegenheid per beroepsstatus (in duizenden, 20-64 jaar, verandering op jaarbasis op grond van niet-seizoensgecorrigeerde gegevens), EU-27



Tijdelijke werknemers als percentage van het totale aantal werknemers (20-64 jaar, %, 2020) en overgangspersentase naar vaste banen (% , gemiddelde voor 2018, 2019 en 2020), EU-27



Bron: Eurostat [lfsq\_egaps], [lfsa\_etpgan], [ilc\_jvhl32] en [lfsq\_etgaed]. Opmerking: Onderbreking in de tijdreeks vanaf het eerste kwartaal van 2021.

**Nieuwe werkmethoden, zoals telewerk en platformwerk, kunnen maatschappelijke en economische voordelen opleveren, maar vereisen aanpassing van regelgeving, beleid en arbeidscultuur.** Door de pandemie is het gebruik van telewerk toegenomen: in sterk contrast met een tiende van de werknemers in 2019, werkte in 2021 bijna een kwart van de werknemers thuis. Uit nieuwe ervaringen met telewerk blijkt dat de combinatie van telewerk met werken op de werkplek hybride telewerkers kan helpen om een algeheel beter evenwicht tussen werk en privéleven te vinden, naast productiever te zijn. Om effecten te vermijden die de kwaliteit van het werk verlagen, zoals regelmatig lang werken, hebben veel lidstaten maatregelen genomen om telewerken te reguleren, wat een landschap van uiteenlopende benaderingen oplevert. Naast telewerk heeft platformwerk aan belang gewonnen, wat bijdraagt tot het scheppen van banen, maar ook uitdagingen in verband met billijke arbeidsvoorwaarden met zich meebrengt. Dankzij digitale technologieën hebben meer dan

28 miljoen mensen in de EU al via platforms gewerkt. Algoritmisch beheer, een mogelijke verkeerde indeling van de arbeidsstatus en het gebrek aan grensoverschrijdende transparantie zijn belangrijke kwesties die in het voorstel van de Commissie voor een overeenkomstige richtlijn worden aangepakt. Aangezien telewerk en platformwerk steeds belangrijker worden, is het van cruciaal belang te zorgen voor adequate digitale vaardigheden in de samenleving als geheel, zodat er geen digitale kloof ontstaat, ook met betrekking tot oudere werknemers en laaggeschoolde personen.

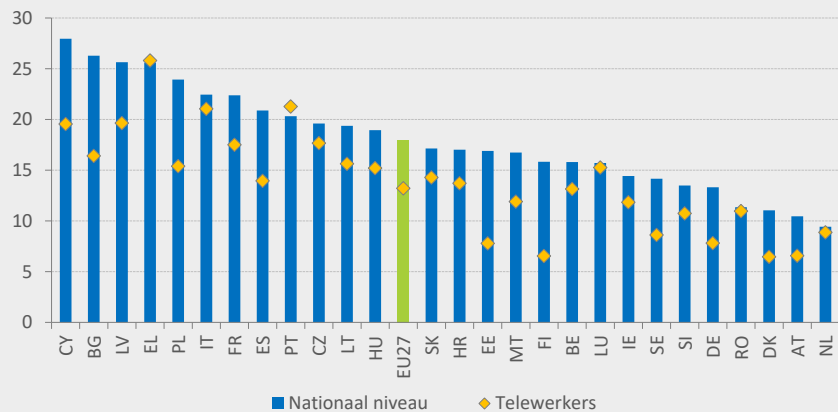
## Telewerk kan leiden tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven, waarbij hybride werk helpt het risico van langere arbeidstijden te beperken

**13 %**  
van de werknemers maakt melding van een slecht evenwicht tussen werk en privéleven tegenover...

**18 %**  
... van de werknemers die in de bedrijfsruimten van de werkgever werkzaam zijn.

**Hybride werkpatronen** zorgen in de meeste lidstaten voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven

Slecht evenwicht tussen werk en privéleven voor alle werknemers en telewerkers in de lidstaten (% , 2021)



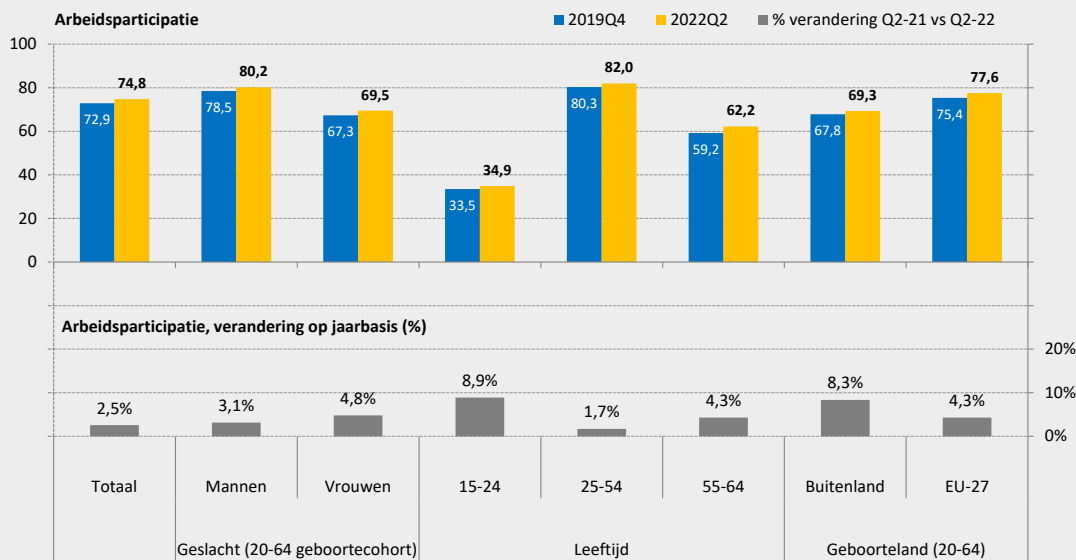
*Opmerking:* Een "slecht evenwicht tussen werk en privéleven" omvat werknemers die met "niet erg goed" en "helemaal niet goed" reageren op de vraag "hoe de werktijden aansluiten bij hun gezins- of sociale verplichtingen buiten het werk". Bron: Eurofound, [European Working Conditions Telephone Survey \(EWCTS\) 2021](#).

**De Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne heeft geleid tot een aanzienlijke instroom van ontheemden in de EU, met de daarmee samenhangende behoeften aan arbeidsmarkt- en sociale integratie.** Om de humanitaire crisis te helpen aanpakken en de integratie van Oekraïense vluchtelingen in de EU te bevorderen, heeft de Europese Commissie voor het eerst de richtlijn tijdelijke bescherming geactiveerd en deze in oktober 2022 verlengd tot maart 2024. Dit vereist het verstrekken van verblijfsvergunningen, naast toegang tot onderwijs, de arbeidsmarkt en sociale bescherming. De behoeften houden met name verband met het wegnemen van belemmeringen voor de integratie op de arbeidsmarkt, voornamelijk door middel van taalcursussen, huisvesting, kinderopvang en onderwijs, alsook langdurige zorg of geestelijke gezondheidszorg. Ontheemden uit Oekraïne, samen met de reguliere migratie uit andere landen, kunnen bijdragen aan het verlichten van het tekort aan arbeidskrachten in de Unie op de middellange tot lange termijn, met name in beroepen waar de bovengenoemde belemmeringen voor integratie op de arbeidsmarkt sterk

zijn, en aan het deels aanpakken van de demografische uitdaging van lage geboortecijfers. Om dit proces te helpen heeft de Commissie het proefproject EU-talentedoel gelanceerd, een nieuw instrument om mensen die de oorlog ontvluchten, te helpen een baan te vinden in de EU. In het algemeen zijn effectieve toegang tot sociale bescherming, gezondheidszorg, kinderopvang en onderwijs, en de erkenning van kwalificaties essentieel voor een succesvolle integratie.

## Het herstel van de arbeidsmarkt heeft geleid tot betere werkgelegenheidsresultaten voor de meeste bevolkingsgroepen, hoewel er uitdagingen blijven bestaan

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



Bron: Eurostat en [ifsi.emp.q1.EU-AKE](#).

**4,8 miljoen** meer werkende mensen in de EU in het tweede kwartaal van 2022 vergeleken met het tweede kwartaal van 2021 (1,7 miljoen meer dan in het vierde kwartaal van 2019)

**Jongeren, niet in de EU geboren personen, en vrouwen** kenden de **hoogste werkgelegenheids groei** sinds het tweede kwartaal van 2021

### Toch

is er een **arbeidsparticipatiekloof** tussen mannen en vrouwen van **10,7 procentpunt** in het tweede kwartaal van 2022, ook al is deze gedaald van 11,2 procentpunt in het vierde kwartaal van 2019

en een **arbeidsparticipatiekloof** van **8,3 procentpunt** tussen in de EU en buiten de EU geboren personen in het tweede kwartaal van 2022 (7,6 procentpunt in het vierde kwartaal van 2019)

**De arbeidsmarktsituatie van jongeren blijft een uitdaging, met name voor vrouwen en voor mensen met een migratieachtergrond, en vraagt om specifieke en op maat gesneden beleidsmaatregelen.** Na een piek in de tweede helft van 2020 daalde de jeugdwerkloosheid in de EU in 2021 tot het niveau van vóór de crisis en bedroeg zij 14,3 %

in het tweede kwartaal van 2022. Toch blijft zij bijna drie keer zo hoog als de werkloosheid voor de totale bevolking in de leeftijdsgroep 25-74 jaar. Bovendien is het aandeel van 15- tot 29-jarigen die niet aan het werk zijn en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET: *not in education, employment, or training*) gedaald van 13,2 % in het tweede kwartaal van 2021 tot 11,6 % in het tweede kwartaal van 2022, wat lager is dan vóór de pandemie, maar nog steeds relatief hoog is. Dit had met name betrekking op jonge vrouwen en mensen met een migratieachtergrond. Op jaarbasis bleven er tussen de lidstaten in 2021 aanzienlijke verschillen bestaan met betrekking tot het NEET-percentages voor 15- tot 29-jarigen. Er moeten beleidsmaatregelen worden genomen om de structurele uitdagingen waarmee jongeren op de arbeidsmarkt te kampen hebben, te verlichten, onder meer om het risico van negatieve langetermijneffecten op de vaardigheden en de vooruitzichten op de arbeidsmarkt voor jongeren te voorkomen. De versterkte jongerengarantie moet worden gebruikt om jongeren binnen vier maanden nadat zij werkloos zijn geworden of het formele onderwijs hebben verlaten, een geschikte baan, vervolgonderwijs, een leerling- of stageplaats aan te bieden<sup>8</sup>. Als aanvulling hierop helpt het initiatief Aim, Learn, Master, Achieve (ALMA) kansarme NEET's om werkervaring op te doen in het buitenland<sup>9</sup>.

**De reeds lang bestaande uitdagingen in verband met de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt en gelijke beloning voor gelijk werk blijven bestaan, wat de aanhoudende genderongelijkheid op de arbeidsmarkt weerspiegelt.** De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is tijdens het herstel van de arbeidsmarkt in 2021 slechts licht afgenomen. Onbetaald werk, met inbegrip van zorgtaken, verhinderde acht keer meer vrouwen dan mannen om betaald werk te zoeken en dwong vijf keer meer vrouwen om onvrijwillig in deeltijd te werken. Dit onderstreept het belang van een adequaat beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en doeltreffende toegang tot hoogwaardige en betaalbare zorgdiensten. Door de stelsels voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang en die voor langdurige zorg aan te passen in overeenstemming met de Europese zorgstrategie die de Commissie op 7 september 2022 heeft gepresenteerd, en tegelijkertijd tekorten en capaciteitsbeperkingen op die gebieden aan te pakken, kunnen de vooruitzichten op de arbeidsmarkt van degenen die momenteel onbetaalde zorgtaken verrichten, en de kwaliteit van de zorg voor degenen die deze zorg ontvangen, worden verbeterd. Tegelijkertijd blijven de belasting- en uitkeringsstelsels in een aantal EU-landen negatieve prikkels bieden om betaald werk te aanvaarden of de arbeidstijd verhogen voor tweede verdieners (van wie 78 % vrouwen zijn) en moeten deze stelsels met passende hervormingen worden aangepakt.

**Er is een aanzienlijk potentieel voor een grotere arbeidsparticipatie onder personen met een handicap en oudere werknemers.** De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap bedroeg in 2021 in de EU 23 procentpunt, bijna hetzelfde niveau als toen de meting in 2014 begon, hetgeen de noodzaak van beleidsmaatregelen onderstreept. Om deze uitdaging aan te pakken, biedt het op 20 september 2022 gelanceerde werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap richtsnoeren en praktijken op zes verschillende gebieden, van aanwerving tot behoud van banen, en wordt het in 2024 samen met de relevante belanghebbenden ontwikkeld. Als gevolg van demografische veranderingen en verhogingen van de pensioenleeftijd in veel lidstaten is de arbeidsparticipatie van mensen tussen 55 en 64 jaar in 2021 verder gestegen, volgens de trend van de afgelopen tien jaar, tot

---

<sup>8</sup> [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.

<sup>9</sup> Meer informatie is te vinden op: [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\) — Werkgelegenheid, sociale zaken & inclusie — Europese Commissie \(europa.eu\)](#).

60,5 %. Toch ligt zij bijna 20 procentpunt onder de arbeidsparticipatie van 25- tot 54-jarigen. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen onder oudere werknemers is stabiel gebleven op 12,7 procentpunt en is hoger dan het overeenkomstige cijfer voor de leeftijdsgroep 20-64 jaar (10,8 procentpunt). Een actief arbeidsmarktbeleid, met inbegrip van maatregelen ter bevordering van een leven lang leren en ondersteuning bij het zoeken naar werk, is van essentieel belang om het potentieel van personen met een handicap en oudere werknemers te benutten.

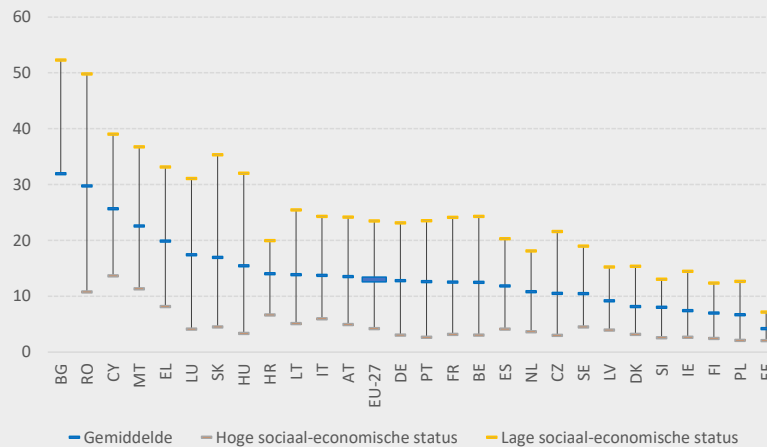
**Leerlingen met een lagere sociaal-economische achtergrond beschikken vaak niet over basisvaardigheden, met inbegrip van digitale vaardigheden, wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de verdere, levenslange verwerving van vaardigheden belemmert, waardoor de kansgelijkheid in het onderwijs moet worden verbeterd.** Ondanks de positieve trend van de afgelopen jaren verlaten ongeveer 3,1 miljoen jongeren het onderwijs voortijdig en verwerven te veel jongeren geen minimumniveau aan basisvaardigheden. Dit geldt met name voor jongeren uit kansarme milieus, waardoor ook hun kansen om zich voor tertiair onderwijs in te schrijven en hun potentieel in het leven ten volle te ontwikkelen en te benutten, verder afnemen. Tijdens de COVID-19-pandemie zetten de fysieke sluitingen van scholen en de nodige inperkingsmaatregelen ook een sterke druk op de geestelijke gezondheid en het welzijn van adolescenten, waardoor het risico op ondermaatse prestaties en uitval uit het onderwijs nog verder kan toenemen. De lidstaten worden geconfronteerd met een toenemend lerarentekort, met name in STEM-vakken en in sociaal-economisch achtergestelde plaatsen. Onaantrekkelijke loopbaanperspectieven voor leerkrachten leiden ertoe dat een klein aantal kandidaten de initiële lerarenopleiding ingaat en dat veel beginnende leerkrachten het beroep in de eerste jaren verlaten. Lerarentekorten hebben negatieve gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs op alle niveaus, ook wat voor- en vroegschoolse educatie en opvang en universiteiten betreft, alsook voor vaardigheden die nodig zijn voor de digitale en de groene transitie. De versnelde digitale transitie heeft met name reeds bestaande lacunes op het gebied van digitale vaardigheden versterkt en nieuwe opkomende ongelijkheden aan het licht gebracht. Er is sprake van leerachterstanden als gevolg van de beperkte toegang tot digitale hulpbronnen onder kinderen met een lage sociaal-economische status en migranten- en Romakinderen. Om de in het kader van de Europese onderwijsruimte vastgestelde doelstellingen op EU-niveau te verwezenlijken, moet meer aandacht worden besteed aan het aanpakken van ongelijkheden in het onderwijs en het verbeteren van het welzijn van studenten, onder meer door middel van uitgebreidere en meer systematische benaderingen en sectoroverschrijdende samenwerking, in overeenstemming met het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over trajecten naar succes op school, en moet worden voorzien in betaalbaar en hoogwaardig onderwijs, overeenkomstig de versterkte Europese kindergarantie.

## De sociaal-economische achtergrond is een belangrijke bepalende factor voor de onderwijsprestaties, met grote verschillen tussen de lidstaten

Een kloof van **19,5 procentpunt in ondermaatse prestaties** tussen leerlingen uit **kansarme en betere sociaal-economische milieus**

**Algemene betere gemiddelde prestaties** komen overeen met **kleinere verschillen** tussen lage en hoge sociaal-economische status.

Gecombineerde ondermaatse prestaties op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschappen per sociaal-economische status (% , 2018)



Bron: JRC-berekeningen op basis van gegevens van de OESO — PISA 2018.

**De digitale transitie, die door de COVID-19-pandemie is versneld, heeft de vraag naar digitale vaardigheden sterk doen toenemen, maar niet iedereen is daar goed op voorbereid.** Digitale vaardigheden zijn vereist voor een toenemende verscheidenheid aan banen (op dit moment al voor 90 % van de banen). In dit verband zijn lage niveaus van digitale vaardigheden nadelig voor de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de productiviteitsgroei en creëren zij knelpunten voor de digitale transitie en potentiële groei. Volgens recente gegevens beschikte slechts 54 % van de volwassenen in de EU in 2021 over ten minste digitale basisvaardigheden, met grote verschillen tussen de lidstaten. Mensen met een laag opleidingsniveau, werklozen en personen buiten de arbeidsmarkt hebben doorgaans lagere digitale vaardigheden en minder mogelijkheden om dergelijke vaardigheden te ontwikkelen. Het lage niveau van digitale vaardigheden in grote delen van de bevolking kan ook nieuwe soorten achterstand veroorzaken, in de context van steeds meer gedigitaliseerde diensten, met name wat betreft de toegang tot onderwijs en opleiding, maar ook meer gedigitaliseerde openbare diensten, waaronder openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's). Om de digitale kloof te dichten, zijn programma's voor digitale vaardigheden nodig voor de bevolking in het algemeen, aangevuld met gerichte programma's die zijn toegesneden op de vaardigheidsprofielen en de arbeidsmarktsituatie van specifieke groepen. De EU streeft ernaar om er tegen 2030 voor te zorgen dat minstens 80 % van de bevolking over ten minste digitale basisvaardigheden beschikt en het aantal ICT-specialisten op te trekken tot 20 miljoen (ongeveer 10 % van de beroepsbevolking, uitgaand van een laag niveau van 4,5 % in 2021), wat voor zowel mannen als vrouwen geldt. Daartoe heeft de Commissie in 2021 een gestructureerde dialoog over digitaal onderwijs en digitale vaardigheden opgestart.

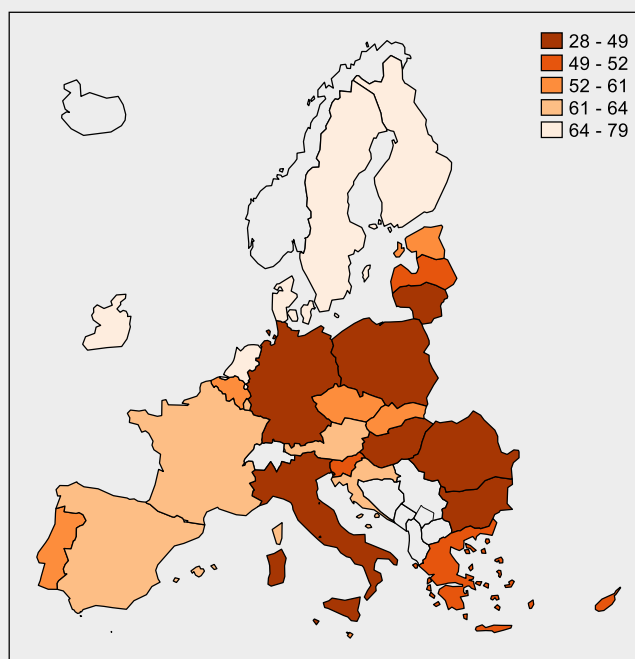
## Digitale vaardigheden zijn een transversale competentie geworden, maar de niveaus verschillen sterk tussen de lidstaten

**90 %** van de banen vereist **digitale vaardigheden**

In 2021 beschikte slechts **54 %** van de volwassenen in de EU over ten minste digitale basisvaardigheden

Tegen 2030 beoogt de EU ervoor te zorgen dat **80 %** van de volwassenen over ten minste digitale basisvaardigheden beschikt

Personen die ten minste elementaire algemene digitale vaardigheden hebben  
(% van de bevolking van 16-74 jaar, 2021)



Opmerking: Sommige administratieve eenheden op eilanden en ultraperifere gebieden zijn niet vertegenwoordigd. Bron: Eurostat-AKE EDAT\_LFSE\_02. © EuroGeographics voor de bestuurlijke grenzen.

Europa moet de vaardigheden van zijn beroepsbevolking verder ontwikkelen, onder meer om de groene en energietransitie te ondersteunen, concurrerend te blijven, banen van goede kwaliteit te bevorderen en zijn sociaal model te beschermen. Naast de digitale transformatie heeft de overgang naar een klimaatneutrale samenleving de vraag naar vaardigheden op de arbeidsmarkt veranderd. In de huidige sociaal-economische en geopolitieke situatie wordt de noodzaak van bij- en omscholing van de beroepsbevolking om de overgang naar andere banen te ondersteunen en om reeds belangrijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, ook in de groene economie, nog duidelijker. Het Europees Jaar van de vaardigheden 2023 zal naar verwachting een belangrijke beleidsimpuls geven aan de bevordering van de levenslange verwerving van vaardigheden, wat van essentieel belang is voor de grote veranderingen waarmee onze economieën en samenlevingen worden geconfronteerd. Actieve deelname aan leeractiviteiten van de bestaande beroepsbevolking, na doeltreffend initieel onderwijs en doeltreffende initiële opleiding, is van het grootste belang om ervoor te zorgen dat vaardigheden voortdurend worden geactualiseerd. Instellingen voor hoger onderwijs van goede kwaliteit zijn ook belangrijk voor de ontwikkeling van hoogwaardige vaardigheden die nodig zijn voor veerkrachtige, inclusieve en duurzame Europese economieën. Het EU-kerndoel inzake volwasseneneducatie voor 2030 vereist dat uiterlijk 2030 ten minste 60 % van de volwassenen in de EU elk jaar aan een leeractiviteit deelneemt. De recentste beschikbare



gegevens vanaf 2016 wijzen op een nog steeds te laag percentage van deelname (over de voorafgaande twaalf maanden) in de EU, namelijk 37,4 % van de bevolking tussen 25 en 64 jaar, waaruit blijkt dat er aanzienlijk meer vooruitgang moet worden geboekt om de ambitieuze nationale doelstellingen voor 2030 te halen. Bovendien nemen laaggekwalificeerde volwassenen in alle lidstaten doorgaans minder deel aan een opleiding dan volwassenen met hoger secundair onderwijs, die op hun beurt een lager deelnamepercentage hebben dan afgestudeerden van het tertiair onderwijs. De deelname van volwassenen aan leeractiviteiten komt ook vaker voor in de stad dan in plattelandsgebieden. In de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 over individuele leerrekeningen wordt uiteengezet hoe de lidstaten financiële en niet-financiële steun op doeltreffende wijze kunnen combineren om alle volwassenen in staat te stellen hun vaardigheden gedurende hun hele beroepsleven te ontwikkelen en in het komende decennium vooruitgang te boeken op weg naar de streefdoelen voor volwasseneneducatie. Voorts beoogt de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese aanpak van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te zorgen voor de kwaliteit, de erkenning en het begrip van microcredentials die steeds vaker worden gebruikt in onderwijs-, opleidings- en arbeidsmarktstelsels.

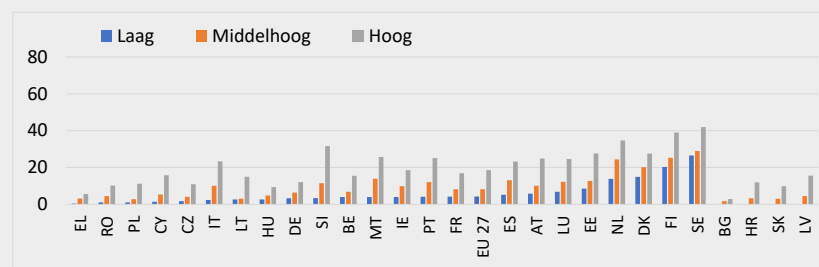
## De deelname van volwassenen aan leeractiviteiten is nog steeds te laag, met name wat laaggeschoolden betreft

**10,8 %** van de volwassenen nam deel aan een leeractiviteit (gedurende de afgelopen 4 weken) in de EU in 2021

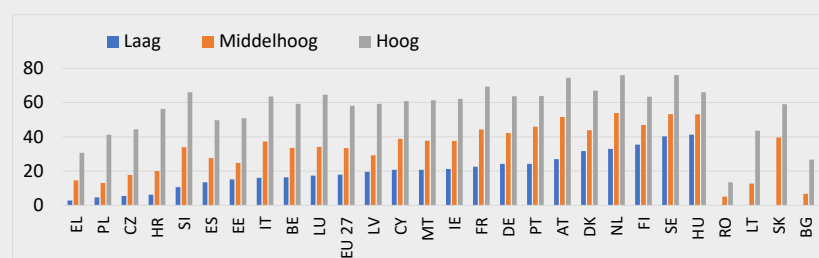
Onder laaggeschoolden nam slechts **4,3 %** deel aan een leeractiviteit

In 2016 nam **37,4 %** van de volwassenen deel aan een vorm van onderwijs en opleiding in de voorafgaande 12 maanden

Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten per opleidingsniveau (laag, middelhoog en hoog) in de voorafgaande vier weken (2021, %)



Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten per opleidingsniveau (laag, middelhoog en hoog) in de voorafgaande 12 maanden (2016, %)



Bron: Eurostat [trng\_ifs\_03], AKE en [speciale extractie], AES.

**De geaggregeerde reële inkomens van huishoudens stegen in 2021 in de EU, samen met het bbp en de marktinkomens, als gevolg van het herstel na de COVID-19-pandemie, maar daalden in 2022.** In het tweede kwartaal van 2021 steeg het reële inkomen van huishoudens met maar liefst 4,5 % (op jaarbasis), terwijl de reële bbp-groei een piek bereikte van 14,1 %. De veerkracht van de inkomens van huishoudens ten aanzien van de COVID-19-

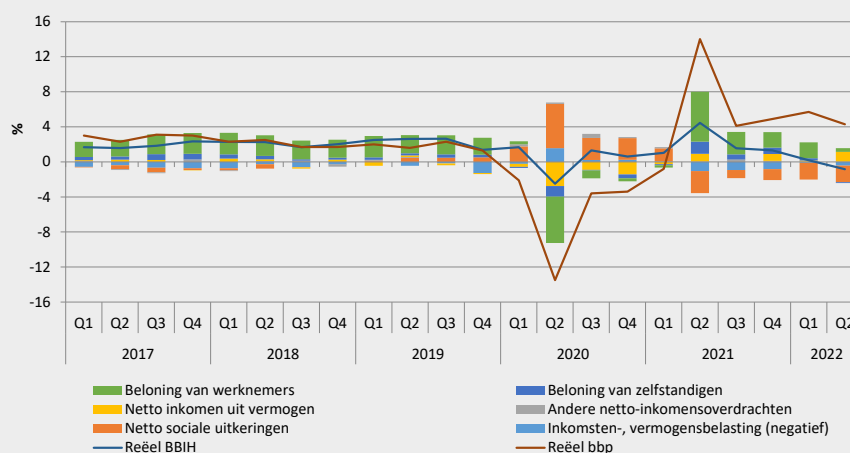
shok in 2020 is verbonden aan de werking van automatische stabilisatoren en de grootschalige en snelle beleidsreacties op het niveau van de lidstaten en de EU, die de negatieve sociaal-economische gevolgen van de pandemie in grote mate hebben verzacht. De periode vanaf het derde kwartaal van 2021 zag echter een sterke vertraging van de groei van het reële inkomen van huishoudens als gevolg van de snel stijgende inflatie, ondanks de groei van de nominale beloning van werknemers. In het tweede kwartaal van 2022 is het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens voor het eerst gedaald sinds de COVID-19-shok in het tweede kwartaal van 2020, terwijl de reële bbp-groei vertraagde.

## De recente hoge inflatie heeft een negatieve invloed op de groei van het reële inkomen van de huishoudens in 2022

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

Het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens daalde in de EU in het tweede kwartaal van 2022

De inkomensongelijkheid is grotendeels stabiel in de meeste lidstaten



Bron: Eurostat, nationale rekeningen [nasq\_10\_nf\_tr] en [namq\_10\_gdp].  
Opmerkingen: zie de hoofdtekst van het verslag.

Ondanks de COVID-19-crisis was het percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) in 2020 grotendeels stabiel en zou het dat in 2021 blijven, na in voorgaande jaren te zijn verbeterd, dankzij de maatregelen van de EU en de lidstaten ter verzachting van de negatieve gevolgen van de pandemie. Ongeveer een op de vijf personen liep in 2020 het risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU en er worden geen significante veranderingen voor 2021 verwacht, zij het met grote verschillen tussen de landen. Het armoederisicopercentage en het percentage personen dat leeft in huishoudens waar (bijna) niemand werkt zijn beide vrijwel ongewijzigd gebleven in de nasleep van de pandemie, terwijl de ernstige materiële en sociale deprivatie in 2021 verder is afgenomen. Hoewel er tekenen van verschillen tussen de lidstaten waren, vertoonde de inkomensongelijkheid in 2020-21 ook grote stabiliteit. Dit was te danken aan substantiële en snelle beleidsmaatregelen, waaronder werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen en beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de kwetsbare groepen tijdens de COVID-19-crisis. Het armoedeverminderende effect van sociale overdrachten steeg tot een ongekend niveau (na in de grote meerderheid van de lidstaten te

zijn toegenomen), waardoor de armoede in de EU met gemiddeld meer dan een derde is teruggedrongen. Toch liepen mensen met atypisch werk meer dan drie keer meer risico op armoede (16,6 %) dan mensen met een standaardarbeidsovereenkomst (5 %). Uit vroege ramingen van de uitgaven voor sociale bescherming in 2021 voor 24 lidstaten blijkt dat hun aandeel in het bbp is gedaald ten opzichte van 2020 (29,2 % tegenover 30,7 %), maar nog steeds boven het niveau van vóór de crisis ligt (27,1 % in 2019). In bijna alle lidstaten nam het aandeel van de uitgaven voor gezondheidszorg en ziekte-uitkeringen toe, terwijl het gewicht van de werkloosheidsuitkeringen daalde.

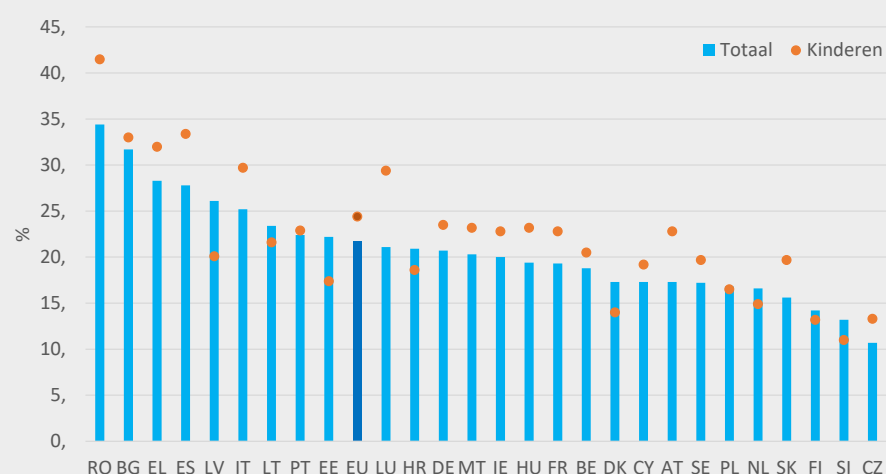
**Ook het risico op armoede of sociale uitsluiting voor specifieke bevolkingsgroepen bleef in de periode 2020-21 min of meer ongewijzigd, hoewel er voor sommige van hen bijzondere uitdagingen bleven bestaan.** Het aandeel van niet in de EU geboren personen en Roma die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd, bleef in de EU grotendeels ongewijzigd, terwijl het aandeel van personen met een handicap ondanks de uitbraak van de pandemie daalde. Niettemin zijn deze groepen nog steeds systematisch meer blootgesteld aan armoede en sociale uitsluiting dan de rest van de bevolking. Om het hogere risico op armoede en sociale uitsluiting van personen met een handicap tegen te gaan, moeten de lidstaten lacunes op het gebied van sociale bescherming aanpakken om ongelijkheden te verminderen, onder meer door extra kosten in verband met handicaps te compenseren en door middel van invaliditeitsuitkeringen. Voor kinderen bleef het risico op armoede of sociale uitsluiting ook grotendeels stabiel in 2020-21, maar hoger dan voor de totale bevolking en met verschillen tussen de lidstaten. Daarnaast hadden gezinnen met kinderen nog steeds te kampen met grote woningnood. Kinderen die in armoede opgroeien of met sociale uitsluiting te maken hebben, hebben minder kans om op school goed te presteren, een goede gezondheid te genieten en later in hun leven hun volledig potentieel te verwezenlijken, waardoor dringende beleidsmaatregelen nodig zijn om de uitdaging aan te pakken in overeenstemming met de versterkte Europese kindergarantie.

### Het risico op armoede of sociale uitsluiting bleef in 2020-21 in de EU gemiddeld grotendeels stabiel, maar verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat en is hoger voor kinderen

Een op de vijf mensen werd in 2021 in de EU met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, variërend van 10,7 % tot 34,4 % in de lidstaten

Het risico op armoede of sociale uitsluiting is hoger voor kinderen in de

Aandeel mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting voor de totale bevolking en voor kinderen (0-17) (% , 2021)



Bron: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC.

EU (24,4 %),  
zoals in de  
meeste  
lidstaten het  
geval is

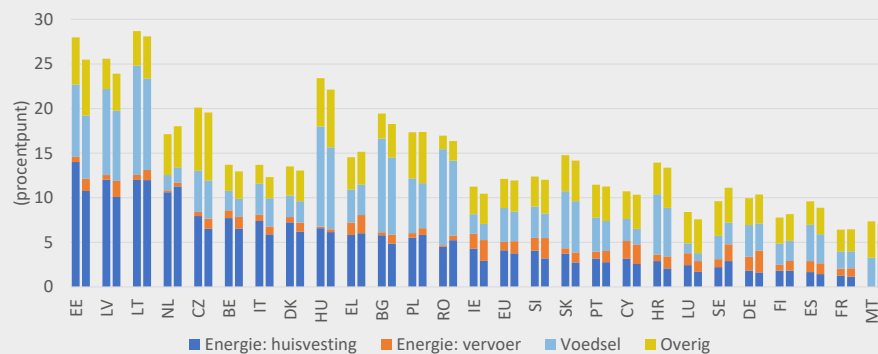
**Hoge en stijgende energieprijzen en de daarmee samenhangende inflatiedruk kunnen een negatief effect op de koopkracht hebben, met name voor kwetsbare huishoudens, en leiden tot een toename van de energiearmoede, waardoor tijdelijke en gerichte steun nodig is.** De stijging van de energieprijzen in 2021-22 heeft negatieve gevolgen gehad voor de koopkracht van huishoudens met een laag en middeninkomen (met naar schatting een gemiddelde stijging van de kosten van levensonderhoud met 12 %), met name op het gebied van voedsel en energie. Ook hogere vervoerskosten en huishoudelijke energiekosten, voornamelijk in verband met verwarming en koeling, houden een verhoogd risico in voor huishoudens om in energiearmoede te vervallen. Vooral laagverdieners zijn vaak niet in staat hun huis voldoende warm te houden. Ongeveer twee op de tien personen die met armoede worden bedreigd, waren al in 2021 niet in staat hun woning voldoende te verwarmen, wat meer dan twee keer hoger is vergeleken met de totale bevolking. De Commissie heeft verschillende maatregelen voorgesteld om de energiecrisis aan te pakken. In oktober 2021 presenteerde zij een mededeling over energieprijzen, met inbegrip van een toolbox, waarin wordt uiteengezet wat de lidstaten volgens de bestaande EU-regels zouden kunnen doen om kwetsbare consumenten en bedrijven te helpen het hoofd te bieden aan hoge prijzen. De verordening van de Raad van 6 oktober 2022 betreffende een noodmaatregel om de hoge energieprijzen aan te pakken, heeft de toolbox uitgebreid en zal naar verwachting ook extra overheidsinkomsten opleveren uit de onverwachte winsten van inframarginale technologieën en de solidariteitsbijdrage voor fossielebrandstofbedrijven. Deze inkomsten zullen worden bestemd voor huishoudens en bedrijven die in toenemende mate het risico lopen hun energierekeningen niet te kunnen betalen en zullen naar verwachting helpen voorkomen dat het armoederisico en de ongelijkheid toenemen. Het afgelopen jaar hebben de lidstaten uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen genomen om de huidige energiecrisis het hoofd te bieden. Nu de prijsdruk toeneemt, is het bijzonder belangrijk de verdelingseffecten ervan nauwlettend te volgen en gebruik te maken van tijdelijke steunmaatregelen die beter op de kwetsbare groepen zijn gericht. Het verminderen van de uitgaven van huishoudens voor energie en de afhankelijkheid van fossiele brandstoffen, onder meer door het mobiliseren van investeringen in energie-efficiëntie, met inbegrip van de renovatie van gebouwen, en in hernieuwbare energie in overeenstemming met REPowerEU, draagt ook bij tot de bescherming van de koopkracht van huishoudens in het licht van de stijgende energieprijzen. Dergelijke steunmaatregelen zijn de beste langetermijnoplossingen voor hoge energieprijzen en moeten in de eerste plaats gericht zijn op kwetsbare groepen.

## De stijging van de energieprijzen heeft negatieve gevolgen voor de totale kosten van levensonderhoud voor huishoudens met een laag en middeninkomen

Bijna de helft van de stijging van 9,7 % in kosten van levensonderhoud in de EU tussen 2021 en 2022 was toe te schrijven aan stijgingen van de energieprijzen

6,9 % van de totale bevolking en 16,4 % van de mensen met een armoederisico waren in 2021 niet in staat hun woning voldoende warm te houden

De bijdrage van soorten uitgaven aan de stijgingen van de kosten van levensonderhoud voor het eerste en het derde vijfde van de bevolking (als gerangschikt naar inkomen, %) (respectievelijk eerste en tweede balk per lidstaat)



Opmerking: De stijgingen van de kosten van levensonderhoud worden berekend voor de aandelen van de gemiddelde uitgaven binnen het eerste en derde kwintiel van de inkomensverdeling van het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van huishoudens. De lidstaten zijn gerangschikt op basis van de hoogte van veranderingen in de huishoudelijke energieprijzen voor het eerste kwintiel. Bron: JRC-berekeningen op basis van GICP-inflatiegegevens van de Eurostat-indicator [[prc\\_hicp\\_manr](#)] per september 2022 en microgegevens uit de EU-Household Budget Survey, golf 2015.

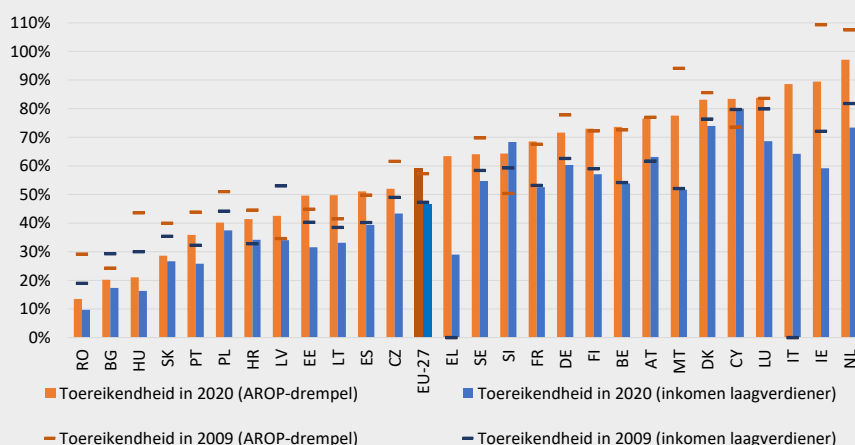
De toereikendheid van de minimuminkomensregelingen is in 2020 in de meeste lidstaten afgenomen ten opzichte van 2019, en er blijven lacunes in de dekking bestaan. De bescherming van het minimuminkomen speelt, naast de aanpak van actieve inclusie, een belangrijke rol bij het voorkomen en beperken van het risico op armoede of sociale uitsluiting. Alle lidstaten hebben inkomenssteunregelingen als laatste redmiddel ingevoerd en de toereikendheid van het minimuminkomen is de afgelopen tien jaar in de EU gemiddeld vrijwel ongewijzigd gebleven (maar met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten), terwijl in 2020 over het geheel genomen een lichte verslechtering werd waargenomen. Tussen 2015 en 2020 zijn er verbeteringen in de dekking waargenomen, wat kan bijdragen tot het voorkomen van een toename van armoede en materiële deprivatie, maar er blijven uitdagingen bestaan wat betreft doeltreffendheid. Om de opwaartse convergentie tussen de lidstaten en de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting te ondersteunen, heeft de Commissie een voorstel ingediend voor een aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen dat actieve inclusie waarborgt, waarin gebieden worden aangegeven voor verdere modernisering van minimuminkomensregelingen, naast de benadering van actieve inclusie.

## De toereikendheid van de sociale vangnetten verschilt van lidstaat tot lidstaat

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

Het effect van overdrachten op de armoedevermindering varieert van 16 % tot 52 % tussen de lidstaten

Netto-inkomen van begunstigden van een minimuminkomen als percentage van de armoederisicodrempel (afgevlakt over drie jaar) en inkomen van een laagverdiener (2009 en 2020)



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

**De zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg zijn in de EU in 2021 gemiddeld gedaald, maar er blijven aanzienlijke verschillen bestaan tussen de lidstaten, terwijl de vraag naar diensten voor langdurige zorg sterk is toegenomen als gevolg van de vergrijzing.** Mensen in huishoudens met een laag inkomen maken vaker melding van onvervulde medische behoeften, hoewel de omvang van de kloof met de totale bevolking van lidstaat tot lidstaat verschilt. Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de gezondheidszorg kunnen nog steeds leiden tot knelpunten in de dienstverlening, ondanks de afname van de COVID-19-gerelateerde druk op de gezondheidszorgstelsels. Een aantal lidstaten is begonnen met systemische hervormingen van de gezondheidszorg, onder meer op het gebied van eerstelijnsgezondheidszorg. Het is van cruciaal belang deze te voltooien, samen met de geleidelijke digitalisering van de diensten, om de kwaliteit en de veerkracht van de dienstverlening te verbeteren. Tegelijkertijd zal het aantal personen in de EU dat mogelijk langdurige zorg nodig heeft als gevolg van de demografische veranderingen, naar verwachting stijgen van 30,8 miljoen in 2019 tot 33,7 miljoen in 2030 en vervolgens tot 38,1 miljoen in 2050. Dit versterkt de noodzaak om uitdagingen in verband met de beschikbaarheid, betaalbaarheid en kwaliteit van langdurige zorg aan te pakken, rekening houdend met de algehele houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Hoewel alle lidstaten een zekere mate van sociale bescherming bieden, gaf 35,7 % van de mensen in de EU aan geen gebruik (meer) te maken van thuiszorgdiensten om financiële redenen, 9,7 % wees op tekorten in het aanbod en 2,1 % meldde kwaliteitsproblemen. Zelfs in geval van sociale bescherming kunnen de eigen kosten voor zorg zeer hoog oplopen en meer dan 50 % bedragen van het mediaan inkomen voor ouderen met ernstige behoeften aan langdurige zorg in veel lidstaten. Om de bijdrage van langdurige zorg aan sociale rechtvaardigheid, gendergelijkheid en het scheppen van banen zo groot mogelijk te maken, heeft de Commissie

een Europese zorgstrategie voorgesteld, vergezeld van een voorstel voor een aanbeveling van de Raad met betrekking tot toegang tot betaalbare langdurige zorg van goede kwaliteit.

**De lidstaten nemen stappen om hun stelsels van sociale bescherming aan te passen aan de veranderende demografische en arbeidsmarktsituatie teneinde uitdagingen in verband met toereikendheid, toegankelijkheid en houdbaarheid van de overheidsfinanciën aan te pakken.** Nadat de pandemie enkele lacunes in de toegang tot sociale bescherming aan het licht had gebracht, hebben verschillende lidstaten hervormingen doorgevoerd in hun nationale stelsels van sociale bescherming, die waren gericht op atypische werknemers en zelfstandigen. De demografische veranderingen blijven uitdagingen op de lange termijn vormen voor de pensioenstelsels, onder meer wat betreft het effect op de overheidsfinanciën van de vergrijzing en de daarmee samenhangende pensioen-, gezondheidszorg- en langdurigezorgstelsels, met het oog op toereikendheid, toegankelijkheid en houdbaarheid van de overheidsfinanciën. Er is een breed scala aan beleidsmaatregelen vereist op het gebied van pensioen-, arbeidsmarkt-, belasting- en gezondheidsbeleid om de uitdagingen waarmee de pensioenstelsels worden geconfronteerd, met succes aan te pakken, onder meer in verband met de hardnekkige pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.

**Herkenbare, betekenisvolle en tijdige betrokkenheid van de sociale partners speelt een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat hervormingen en investeringen doeltreffend worden ontworpen en uitgevoerd.** In werkgelegenheidsrichtsnoer 7 en beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten wordt de lidstaten verzocht de sociale partners tijdig en op zinvolle wijze te betrekken bij het opstellen en uitvoeren van hervormingen en beleid op het gebied van werkgelegenheid, sociale zaken en, in voorkomend geval, economie, onder meer door hun toegenomen capaciteit te ondersteunen. Tijdens de gezondheidscrisis waren de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen van cruciaal belang voor een sterke gezondheidssector en droegen zij bij tot een grotere paraatheid van de EU in verband met mogelijke toekomstige gezondheidscrisis. Tegelijkertijd hebben verschillende lidstaten de sociale partners verzocht om, in overeenstemming met hun nationale gebruiken en institutionele kaders, maatregelen te bespreken, te onderhandelen en/of uit te voeren ter ondersteuning van de arbeidsomstandigheden, de werking van de arbeidsmarkt, gelijke kansen en gezondheid en veiligheid op het werk. Meer recentelijk is de samenwerking met de sociale partners van cruciaal belang geweest voor de uitvoering van passend steunbeleid ten behoeve van de integratie van Oekraïense burgers en andere ontheemden op de Europese arbeidsmarkten, ook in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten. De betrokkenheid van maatschappelijke organisaties is tevens van doorslaggevend belang bij de uitvoering van hoogwaardige hervormingen en beleidsmaatregelen in de lidstaten. De betrokkenheid van de sociale partners en het maatschappelijk middenveld is daarnaast van belang voor de herstel- en veerkrachtplannen.

\*\*\*\*\*

**De lidstaten moeten actie ondernemen om de in dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid beschreven uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid aan te pakken.** De analyse in het verslag vermeldt een aantal prioritaire gebieden voor beleidsmaatregelen. Deze moeten gericht zijn op het aanpakken van de uitdagingen die in de huidige sociaal-economische context zijn ontstaan en op het bevorderen van duurzame en inclusieve groei, door het scheppen van banen van goede kwaliteit en de overgang naar andere banen gedurende het hele beroepsleven en tussen sectoren te stimuleren, de sociale en economische veerkracht te verbeteren en te zorgen voor

rechtvaardige groene en digitale transitie, en tegelijkertijd vooruitgang te boeken op het gebied van de kerndoelen van de EU en de nationale doelen inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding tegen 2030.

Overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren wordt de lidstaten verzocht:

- de negatieve gevolgen van de inflatiedruk, met name door de hoge energieprijzen, voor de koopkracht van kwetsbare huishoudens te verzachten, onder meer om een toename van de energiearmoede te voorkomen, door middel van tijdelijke en gerichte steunmaatregelen, met behoud van stimulansen om het energieverbruik te verminderen en de energie-efficiëntie te verbeteren;
- in overeenstemming met de nationale gebruiken en met volledige inachtneming van de rol van de sociale partners, loonontwikkelingen te bevorderen die het verlies aan koopkracht beperken, met name voor mensen met een laag inkomen, onder meer door tijdelijke aanpassingen van de wettelijke minimumlonen, en tegelijkertijd rekening te houden met de macro-economische omstandigheden, de werkgelegenheid en het concurrentievermogen te behouden, en consistent te blijven met de doelstelling om de hoge inflatie aan te pakken;
- werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen beschikbaar te stellen om het menselijk kapitaal in stand te houden, waar nodig billijke herstructureringsprocessen te ondersteunen, de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken en bij te dragen tot de modernisering van de economie, met name door bij- en omscholing, ook met het oog op de potentiële gevolgen van de energiecrisis voor de arbeidsmarkt en de daarmee samenhangende industriële transformaties;
- de doeltreffendheid en doelmatigheid van actief arbeidsmarktbeleid en de capaciteit van openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken, onder meer door te investeren in toegankelijke digitale infrastructuur en diensten, monitoring en prognose van vaardigheden en adequate opleiding van personeel, met het oog op de bevordering van het scheppen van banen en de overgang van de ene baan naar de andere, onder meer in het kader van de digitale en groene economie, en het aanpakken van de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden;
- steun te verlenen aan werknemers en huishoudens die het zwaarst worden getroffen door de economische en sociale veranderingen als gevolg van de klimaatverandering en de noodzakelijke groene transitie, alsook digitalisering, met name aan kwetsbare personen, door middel van diensten voor arbeidsvoorziening en opleidingsmaatregelen, goed opgezette, gerichte en tijdgebonden werkgelegenheidsprogramma's, evenals gerichte en goed ontworpen stimulansen voor aanwerving en overgang naar andere banen, adequate inkomenszekerheid met een actieve inclusiebenadering en de bevordering van ondernemerschap, op basis van de volledige en betekenisvolle betrokkenheid van werknemers en hun vertegenwoordigers bij de anticipatie op veranderingen en het beheer van herstructureringsprocessen, overeenkomstig de aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit;
- de vooruitzichten van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, onder meer door inclusief en hoogwaardig beroepsonderwijs en -opleiding en tertiair onderwijs te bevorderen, gerichte ondersteuning van diensten voor arbeidsvoorziening aan te bieden (met inbegrip van mentorschap, begeleiding en advies), en hoogwaardige



leerlingplaatsen en stages te ondersteunen, overeenkomstig de versterkte jongerengarantie;

- gendergelijkheid te waarborgen en de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te versterken, onder meer door gelijke kansen en loopbaanontwikkeling te bevorderen, en te zorgen voor transparantie in beloningsstructuren; het evenwicht tussen werk, gezin en privéleven te bevorderen, onder meer door toegang tot betaalbare langdurige zorg van goede kwaliteit en tot betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang van goede kwaliteit, alsook toegang tot passend verlof om gezinsredenen en flexibele arbeidsregelingen voor ouders en andere personen met zorgtaken, in overeenstemming met de Europese zorgstrategie;
- gelijke kansen te bevorderen en de leerresultaten te verbeteren door voortijdig schoolverlaten aan te pakken, onder meer door te voorzien in betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang van goede kwaliteit, in overeenstemming met de Europese kindergarantie en de desbetreffende nationale actieplannen, en door het lerarentekort aan te pakken. De toegang tot onderwijs voor kinderen uit kansarme groepen en afgelegen gebieden te ondersteunen en opleiding op alle kwalificatieniveaus te bevorderen;
- de digitale competenties van leerlingen en volwassenen te verbeteren en de digitale talentenpool op de arbeidsmarkt te vergroten door ecosystemen voor digitaal onderwijs en opleiding te ontwikkelen, die worden ondersteund door essentiële factoren zoals hogesnelheidsconnectiviteit voor scholen, uitrusting, en opleiding van leerkrachten; en instellingen te ondersteunen met knowhow over digitalisering met bijzondere aandacht voor inclusie en voor het dichten van de digitale kloof;
- bij- en omscholing van volwassenen te ondersteunen zodat zij zich kunnen aanpassen aan een veranderende arbeidsmarkt, onder meer door de verstrekking van individuele opleidingsrechten te versterken, met name via individuele leerrekeningen, en de ontwikkeling, uitvoering en erkenning van microcredentials te bevorderen, overeenkomstig de aanbevelingen van de Raad inzake individuele leerrekeningen en betreffende een Europese aanpak van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid;
- de arbeidsmarktregelgeving en belasting- en uitkeringsstelsels aan te passen om arbeidssegmentatie te verminderen en te voorkomen en het scheppen van hoogwaardige banen te bevorderen, met inbegrip van een mogelijke verkleining van de belastingwijdte, met name voor laagverdieners;
- ervoor te zorgen dat werknemers in atypische arbeidssituaties, platformwerkers en zelfstandigen toegang hebben tot passende sociale bescherming, overeenkomstig de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming;
- te zorgen voor gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgevingen en voor flexibele arbeidsregelingen;
- collectieve onderhandelingen, sociale dialoog en tijdige en betekenisvolle betrokkenheid van de sociale partners te bevorderen, ook in verband met de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen en in het kader van het Europees Semester;
- te investeren in adequate en houdbare stelsels van sociale bescherming voor iedereen, overeenkomstig de aanbeveling van de Raad inzake toegang tot sociale bescherming, met inbegrip van minimuminkomensregelingen die berusten op de benadering van actieve inclusie, overeenkomstig het voorstel voor een aanbeveling van de Raad over

een toereikend minimuminkomen dat actieve inclusie waarborgt; hervormingen te ondersteunen om een passend beschermingsniveau te waarborgen en de bescherming van degenen die niet of onvoldoende gedekt zijn, te verbeteren; de toereikendheid van uitkeringen, de overdraagbaarheid van rechten, de toegang tot hoogwaardige diensten en de ondersteuning voor integratie op de arbeidsmarkt voor personen die in staat zijn om te werken, te versterken; daarbij het evenwicht van de financieringsbronnen en de algemene houdbaarheid van de overheidsfinanciën te handhaven;

- de verdelingseffecten van hervormingen en investeringen op het inkomen van verschillende bevolkingsgroepen te beoordelen, overeenkomstig de mededeling inzake het beter beoordelen van de verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten;
- alle kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd te voorzien van kosteloze en doeltreffende toegang tot gezondheidszorg, voor- en vroegschoolse educatie en opvang, onderwijs en schoolgerelateerde activiteiten, doeltreffende toegang tot gezonde voeding en adequate huisvesting, in overeenstemming met de Europese kindergarantie;
- dakloosheid aan te pakken als de extreemste vorm van armoede; investeringen in de renovatie van woningen, waaronder sociale woningen, en geïntegreerde sociale diensten te bevorderen; waar nodig de toegang tot hoogwaardige en betaalbare woningen, sociale woningen of huisvestingsbijstand te vergemakkelijken;
- te investeren in de capaciteit van het gezondheidszorgstelsel, met inbegrip van de eerstelijnszorg, de capaciteit op het gebied van volksgezondheid, de coördinatie van de zorg, zorgverleners en e-gezondheidszorg; de eigen bijdragen te verminderen, de dekking van de gezondheidszorg te verbeteren en bij- en omscholing van zorgverleners te bevorderen;
- hoogwaardige, betaalbare en duurzame diensten voor langdurige zorg te versterken, in overeenstemming met de Europese zorgstrategie;
- inclusieve en fiscaal houdbare pensioenstelsels te waarborgen, die ouderen een toereikend inkomen bezorgen en intergenerationele rechtvaardigheid mogelijk maken.

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

# HOOFDSTUK 1. OVERZICHT VAN DE SOCIALE EN ARBEIDSMARKTTRENDS IN DE EUROPESE UNIE, KERNDOELEN EN MOMENTOPNAMEN VAN HET SOCIAAL SCOREBORD

## 1.1 Trends op de arbeidsmarkt

Het herstel van de arbeidsmarkt zette zich in 2022 voort, waarbij de werkgelegenheid het niveau van vóór de crisis overschreed, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de sectoren. In het tweede kwartaal van 2022 hadden in totaal 213,4 miljoen mensen in de EU een baan (164 miljoen in de eurozone)<sup>10</sup>. Dit is 3,5 miljoen (2,7 miljoen voor de eurozone) boven de piek van het vierde kwartaal van 2019. In het tweede kwartaal van 2022 bedroeg de arbeidsparticipatie (20-64 jaar) 74,8 % in de EU (74,3 % in de eurozone), oftewel 1,9 procentpunt (1,6 procentpunt voor de eurozone) boven de pieken van vóór de pandemie. Op jaarbasis bedroeg de arbeidsparticipatie in 2021 in de EU 73,1 % (72,5 % in de eurozone), oftewel 0,4 procentpunt boven de waarde van 2019 (niet gewijzigd in de eurozone). Van de beroepen met de grootste werkgelegenheidsgroei is de sector informatie- en communicatietechnologie (ICT) tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2022 met 21 % gestegen, met 1,1 miljoen extra banen. Deze sector werd gevolgd door vastgoedactiviteiten (een stijging van 18 % of 190 000 meer mensen met een baan) en vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (een stijging van 7,9 % of 0,58 miljoen mensen). In het openbaar bestuur en defensie waren er in het tweede kwartaal van 2022 0,71 miljoen meer banen dan in het vierde kwartaal van 2019 (een stijging van 5,3 %). Hierop volgde de bouw (een stijging van 6,1 %) en vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten (een stijging van 3,1 %). In de verwerkende industrie, horeca en administratieve ondersteunende activiteiten daarentegen zijn de werkgelegenheidsniveaus van vóór de crisis nog niet hersteld (ongeveer 0,2 miljoen minder mensen tewerkgesteld in elk van deze sectoren in het tweede kwartaal van 2022 in vergelijking met het vierde kwartaal van 2019). Over het algemeen wordt de werkgelegenheidsgroei geraamd op 1,7 % in 2022, alvorens in 2023 tot stilstand te komen om matig toe te nemen tot 0,4 % in 2024, in een situatie van grote onzekerheid. Mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchten naar de EU zullen naar verwachting slechts geleidelijk de arbeidsmarkt betreden, waardoor er pas vanaf volgend jaar tastbare effecten zullen zijn<sup>11</sup>.

**Werknemers die uit werktijdverkortingsregelingen stappen en de daling van het arbeidsverzuim hebben bijgedragen tot een toename van het totale aantal gewerkte uren sinds 2021.** Het aantal gewerkte uren in de EU heeft zich langzaam maar gestaag hersteld sinds het lage aantal in het tweede kwartaal van 2020, en bereikt in totaal 85,9 miljard uren in het tweede kwartaal van 2022<sup>12</sup>. Dit is de hoogste waarde die ooit voor deze indicator is geregistreerd. Tegelijkertijd bleef het driemaandelijks arbeidsverzuim dalen, van 17,5 % van de totale werkgelegenheid in het tweede kwartaal van 2020 naar 8,9 % in het tweede kwartaal van 2022<sup>13</sup>. Deze cijfers blijven wijzen op de belangrijke rol die werktijdverkortingsregelingen voor veel werknemers en bedrijven speelt, meer dan twee jaar na het begin van de COVID-19-crisis (zie punt 2.1). Dankzij arbeidsmarktmaatregelen die op het niveau van de EU en de lidstaten zijn ingevoerd in de context van de COVID-19-

<sup>10</sup> Werkgelegenheid: nationale rekeningen (binnenlands concept), Eurostat-indicator [\[\[namq\\_10\\_a10\\_e\]; \[lfsq\\_eegan2\]](#) en andere cijfers: EU-AKE. In dit deel worden voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers gebruikt.

<sup>11</sup> Europese Commissie, *European Economic Forecast, Autumn 2022*, Institutional Paper 187, November 2022.

<sup>12</sup> Eurostat [\[namq\\_10\\_a10\\_e\]](#).

<sup>13</sup> Eurostat [\[lfsi\\_abt\\_q\]](#) en [\[lfsi\\_emp\\_q\]](#), EU-AKE.

pandemie (met name SURE, React-EU en het investeringsinitiatief coronavirusrespons, CRII en CRII plus) konden bedrijven hun werknemers en vaardigheden behouden en werden zelfstandigen geholpen bij de geleidelijke hervatting van hun activiteiten na de opheffing van de inperkingsmaatregelen. Uit het vierde halfjaarlijks verslag over de uitvoering van SURE<sup>14</sup> blijkt dat het instrument in 2020 ongeveer 31,5 miljoen personen en 2,5 miljoen bedrijven heeft ondersteund, wat neerkomt op bijna een derde van de totale werkgelegenheid en van het totaal aantal bedrijven in de 19 begunstigde lidstaten.

**De nominale loongroei begon aan te trekken, maar zal in 2022 naar verwachting onder de inflatie blijven.** In 2021 steeg de nominale beloning van werknemers in alle lidstaten en wel met 4,1 % op geaggregeerd niveau in de EU, op jaarbasis, wat het gemiddelde groeipercentage van circa 1,9 % in de periode 2013-2019 overschreed. Deze stijging was grotendeels het gevolg van het sterke economische herstel en het herstel van het aantal gewerkte uren (zie punt 2.1 voor nadere gegevens op het niveau van de lidstaten). De hoge inflatie en de inkrimpende arbeidsmarkten droegen verder bij tot een lichte verhoging van de nominale lonen in de eerste helft van 2022. De nominale stijgingen zijn echter grotendeels uitgehold door de toegenomen inflatie, wat leidde tot een aanzienlijke daling van de reële lonen met 3,3 % in de EU in het vierde kwartaal van 2022 (op jaarbasis), in een situatie van toenemende bezorgdheid over de nadelige sociale gevolgen van de negatieve effecten op de koopkracht, met name voor mensen met een laag inkomen. In de toekomst zal de loongroei naar verwachting vertragen als gevolg van de verslechtering van de economische situatie<sup>15</sup>.

**Het aandeel werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst en het aandeel zelfstandigen zijn niet merkbaar toegenomen, aangezien de arbeidsmarkt dynamischer werd.** Het aandeel personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst onder alle werknemers (20-64 jaar) is licht gestegen van 12,6 % in 2020 tot 13 % in 2021. Het bedroeg 13,1 % in het tweede kwartaal van 2022 (0,8 procentpunt hoger dan in hetzelfde kwartaal van 2020), wat nog steeds lager is dan in het vierde kwartaal van 2019 (13,9 %). In 2021 waren de cijfers hoger voor vrouwen (13,8 % tegenover 12,2 % voor mannen) en voor jonge werknemers (15-24 jaar) (50,9 % tegenover 12,9 % en 6,5 % voor respectievelijk 25-54 en 55-64 jaar — zie ook punt 2.3). Het percentage werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst lag ook aanzienlijk hoger voor laaggeschoolden (19,2 % in 2021) in vergelijking met de middelhoog- en hooggeschoolden (respectievelijk 11,7 % en 12,2 %). Het aantal zelfstandigen (20-64 jaar) is tussen 2019 en 2021 met 0,9 miljoen gedaald. Op kwartaalbasis waren er in het tweede kwartaal van 2022 25,7 miljoen zelfstandigen, 0,6 miljoen minder dan in het vierde kwartaal van 2019<sup>16</sup>.

**De werkgelegenheid groeit parallel met de vacaturegraad, wat erop wijst dat de arbeidsmarktparticipatie, de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de overgang naar een andere baan verder moeten worden ondersteund<sup>17</sup>.** De vacaturegraad in de industrie, de bouw en de dienstensector bedroeg 3 % in het tweede kwartaal van 2022 in de EU-27 (3,2 % in de eurozone), 0,8 procentpunt (0,9 procentpunt) hoger dan in het tweede kwartaal van 2021 en ook boven de niveaus van vóór de pandemie (2,1 % in het vierde kwartaal van 2019 voor de EU en 2,2 % voor de eurozone). Er is echter

---

<sup>14</sup> COM(2022) 483 final.

<sup>15</sup> Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

<sup>16</sup> Eurostat [[lfst\\_r\\_e2tgaedcu](#)], [[lfsa\\_etpgan](#)] en [[lfsq\\_egaps](#)]. Onderbreking in respectievelijk de reeksen in 2021 en het eerste kwartaal van 2021.

<sup>17</sup> De vacaturegraad wordt berekend aan de hand van het totale aantal vacatures (d.w.z. betaalde banen die gecreëerd worden, onbezet zijn of binnenkort onbezet zullen zijn) als percentage van de bezette en onbezette banen. Opmerking: NACE Rev. 2-activiteiten B-S. Eurostat-onlinecode: [[ei\\_lmjuv\\_q\\_r2](#)].

sprake van grote verschillen tussen de lidstaten en beroepen (zie punt 2.1). Hoewel uit recente gegevens blijkt dat de toename van vacatures geen structureel verschijnsel is, is een zorgvuldige monitoring van de vacaturegraad van cruciaal belang voor de beoordeling van potentiële mismatches op de arbeidsmarkten<sup>18</sup>. In punt 2.3 worden de aanpassingen geanalyseerd die door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn uitgevoerd om de doeltreffendheid en doelmatigheid van de afstemming tussen werkzoekenden en vacatures te verbeteren, met inbegrip van digitale en persoonlijke diensten en partnerschappen met werkgevers en sociale diensten.

**Over het geheel genomen zijn de werkloosheidscijfers in de meeste EU-lidstaten en de eurozone dichter bij of onder het niveau van vóór de crisis gekomen<sup>19</sup>.** Het werkloosheidspercentage (15-74 jaar) in de EU zette zijn neerwaartse trend voort tot 6,1 % in het tweede kwartaal van 2022 (het laagste niveau ooit) en ruim onder de recentste piek van 7,8 % in het derde kwartaal van 2020. In de eurozone lag het werkloosheidspercentage in het tweede kwartaal van 2022 iets hoger, namelijk 6,6 % (2,1 procentpunt onder het derde kwartaal van 2020). Uit maandelijkse gegevens blijkt dat het werkloosheidspercentage in de EU in augustus 2022 verder is gedaald naar 6 % (6,6 % in de eurozone), onder het niveau van vóór de pandemie. Er is echter sprake van aanzienlijke heterogeniteit tussen de lidstaten (zie punt 2.1). De langdurige werkloosheid betrof 2,4 % van de beroepsbevolking in het tweede kwartaal van 2022 in de EU (2,7 % in de eurozone), wat respectievelijk 0,2 procentpunt en 0,3 procentpunt lager is dan in het vierde kwartaal van 2019<sup>20</sup>.

**De arbeidsmarktprestatie van vrouwen blijft verbeteren, hoewel er nog steeds een aanzienlijke kloof tussen mannen en vrouwen bestaat.** Zij steeg tot 67,7 % in 2021 (20-64 jaar), 1,6 procentpunt hoger dan in 2020, terwijl zij voor mannen steeg tot 78,5 %, 1,3 procentpunt hoger dan in 2020 — zie figuur 1.1.1. Op kwartaalbasis bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen 69,5 % in het tweede kwartaal van 2022, 2,1 procentpunt hoger dan in het eerste kwartaal van 2021 en boven het niveau van vóór de crisis, namelijk 67,3 % in het vierde kwartaal van 2019. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen blijft vrijwel ongewijzigd, met 10,7 procentpunt in het tweede kwartaal van 2022, 0,2 procentpunt onder het niveau van het tweede kwartaal van 2021. De participatiegraad (20-64 jaar) van vrouwen steeg tot 74,1 % in het tweede kwartaal van 2022, 1,8 procentpunt hoger dan in het vierde kwartaal van 2019, terwijl deze voor mannen (84,8 %) 1 procentpunt hoger lag dan in het vierde kwartaal van 2019.

**De arbeidsmarkresultaten van jongeren zijn de laatste tijd verbeterd, maar blijven in sommige lidstaten ver onder het niveau van vóór de crisis.** Ondanks een over het geheel genomen positieve prestatie is de arbeidsparticipatie van jongeren (15-24 jaar) nog niet hersteld van de COVID-crisis — met 32,7 % in 2021 ligt zij nog steeds 0,8 procentpunt onder het niveau van 2019 — zie figuur 1.1.1. De recente ontwikkelingen laten een snelle verbetering zien, met 34,9 % in het tweede kwartaal van 2022 (1,5 procentpunt boven het vierde kwartaal van 2019). De jeugdwerkloosheid (15-24 jaar) daalde van 18,3 % in het eerste kwartaal van 2021 tot 14,3 % in het tweede kwartaal van 2022. Op jaarbasis ligt het percentage van 16,6 % in 2021 nog steeds meer dan 1 procentpunt boven het niveau van vóór de pandemie. In totaal hadden in 2021 ongeveer 9,3 miljoen jongeren (15-29 jaar) geen werk,

---

<sup>18</sup> Opmerking: Tekorten aan arbeidskrachten lijken voornamelijk het gevolg te zijn van het herstel van de arbeidsmarkt en niet van een bemoeilijkte herverdeling van de arbeidsmarkt. Europese Commissie, *Quarterly Report on the Euro Area, Institutional Paper*, 2022.

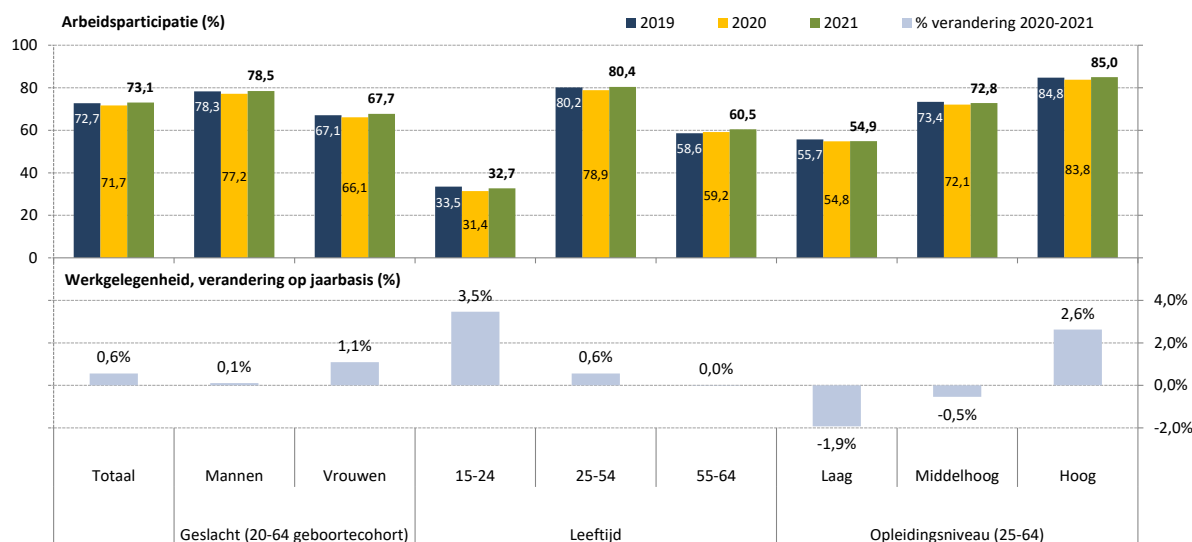
<sup>19</sup> Zie voor nadere informatie: Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>20</sup> Eurostat [une\_rt\_m], [une\_rt\_q] en [une\_ltu\_q].

noch onderwijs of opleiding (NEET) (13,1 %); in het tweede kwartaal van 2022 waren dit er ongeveer 8,3 miljoen (11,7 %).

### Figuur 1.1.1: de arbeidsparticipatie is hersteld tot het niveau van vóór de pandemie of hoger, als gevolg van verbeteringen onder jongeren, vrouwen en hooggeschoolden

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



Bron: Eurostat, [[lfsi\\_emp\\_a](#)] en [[lfsa\\_egaed](#)], EU-AKE.

**De arbeidsmarktparticipatie blijft stijgen, met een sterkere dynamiek onder oudere volwassenen en vrouwen.** In 2021 lag de participatiegraad voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in de EU op 73,6 %, respectievelijk 0,4 procentpunt en 1,3 procentpunt hoger dan in 2019 en 2020. In het tweede kwartaal van 2022 bedroeg het 79,4 %, 1,1 procentpunt hoger dan één jaar daarvoor en 1,4 procentpunt hoger dan in het vierde kwartaal van 2019. De stijging blijft grotendeels toe te schrijven aan ouderen en vrouwen. De veranderingen in de participatiegraad van de leeftijdsgroep 55-64 jaar (een stijging met 3,1 procentpunt van 62,3 % in het vierde kwartaal van 2019 naar 65,4 % in het tweede kwartaal van 2022) waren driemaal hoger dan de stijging die werd waargenomen voor de leeftijdsgroepen 15-24 jaar (1 procentpunt) en 25-54 jaar (1,2 procentpunt).

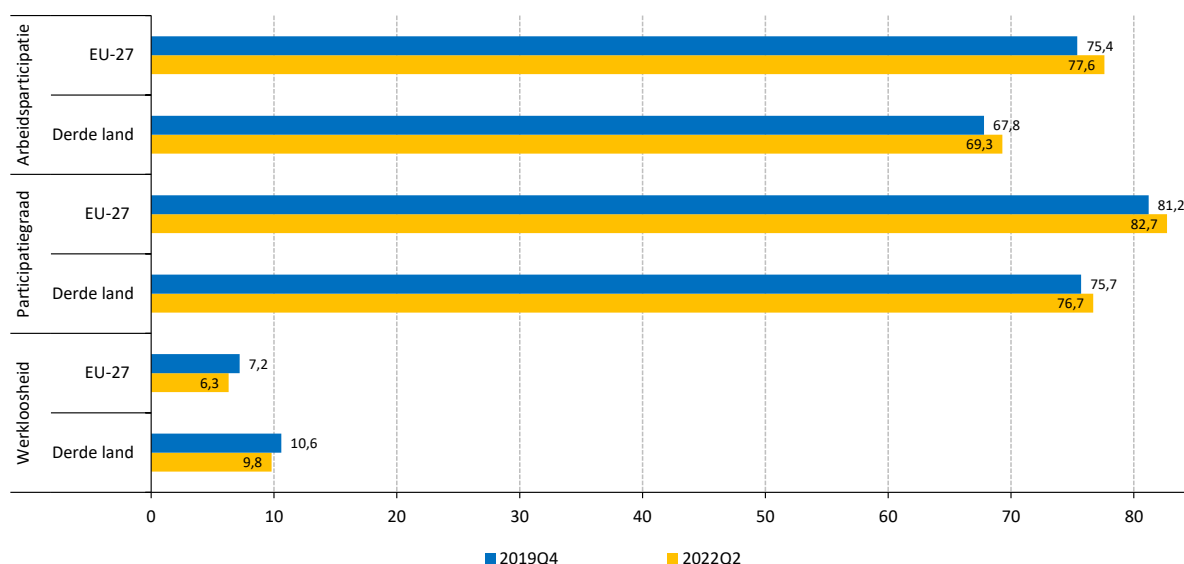
**Het aantal hooggeschoolde werknemers in de economie is toegenomen, evenals de arbeidsparticipatiekloof per vaardigheidsniveau.** Het aantal werkende mensen (25-64 jaar) met een hogere opleiding steeg in 2021 met 2,6 %, terwijl de werkgelegenheid voor middelhoog- en laaggeschoolde werknemers (d.w.z. categorieën ISCED 0-2 en 0-4) met respectievelijk 0,5 % en 1,9 % daalde — zie figuur 1.1.1. De kloof tussen de arbeidsparticipatie van laag- en hooggeschoolde werknemers bedroeg 30,1 procentpunt in 2021, 1 procentpunt hoger dan in 2020 (zie punt 2.2).

**De arbeidsmarkresultaten van buiten de EU geboren mensen zijn hersteld tot het niveau van vóór de crisis, maar er blijven aanzienlijke verschillen bestaan ten opzichte van in de EU geboren burgers.** In 2021 bedroeg de arbeidsparticipatie (20-64 jaar) van niet in de EU geboren personen 66,7 %, nog steeds 1 procentpunt lager dan in 2019 en 6,4 procentpunt lager dan die van de autochtonen. De arbeidsparticipatie op kwartaalbasis van buiten de EU geboren personen bedroeg 69,3 % in het tweede kwartaal van 2022, 1,5 procentpunt hoger dan in het vierde kwartaal van 2019 — zie figuur 1.1.2. Het

werkloosheidspercentage (15-74 jaar) van de in het buitenland geboren bevolking bedroeg 11,8 % in 2021, 0,6 procentpunt lager dan in 2020 (zie punt 2.2). Niet in de EU geboren vrouwen ondervinden een relatief hogere werkloosheid (13,2 % in 2021) dan niet in de EU geboren mannen (10,7 %). Op kwartaalbasis zette het werkloosheidspercentage van in het buitenland geboren personen (9,8 % in het tweede kwartaal van 2022) zijn neerwaartse trend sinds het eerste kwartaal van 2021 (13,5 %) voort en het ligt momenteel 0,8 procentpunt onder het niveau van het vierde kwartaal van 2019. Recente gegevens wijzen op de belangrijkste belemmeringen waarmee in het buitenland geboren personen (15-74 jaar) te kampen hebben bij het vinden van een geschikte baan in hun gastland (bv. gebrek aan erkenning van formele kwalificaties, aan taalvaardigheden of een beperkt recht om te werken als gevolg van staatsburgerschap of verblijfsvergunning)<sup>21</sup>.

### Figuur 1.1.2: er bestaan aanzienlijke verschillen in arbeidsmarkresultaten tussen mensen die in en buiten de EU-27 zijn geboren

Arbeidsparticipatie, werkloosheid en participatiegraad op basis van het land van herkomst (EU-27 of het buitenland), voor seizoensinvloeden gecorrigeerde, niet voor kalendereffecten gecorrigeerde gegevens (in %)



Opmerking: Geboortecohort 20-64 voor werkgelegenheidspercentage en arbeidsparticipatie, geboortecohort 15-74 voor werkloosheidspercentage.

Bron: Eurostat, [lfsq\_ergacob], [lfsq\_urgacob] en [lfsq\_argacob], EU-AKE.

## 1.2 Sociale trends

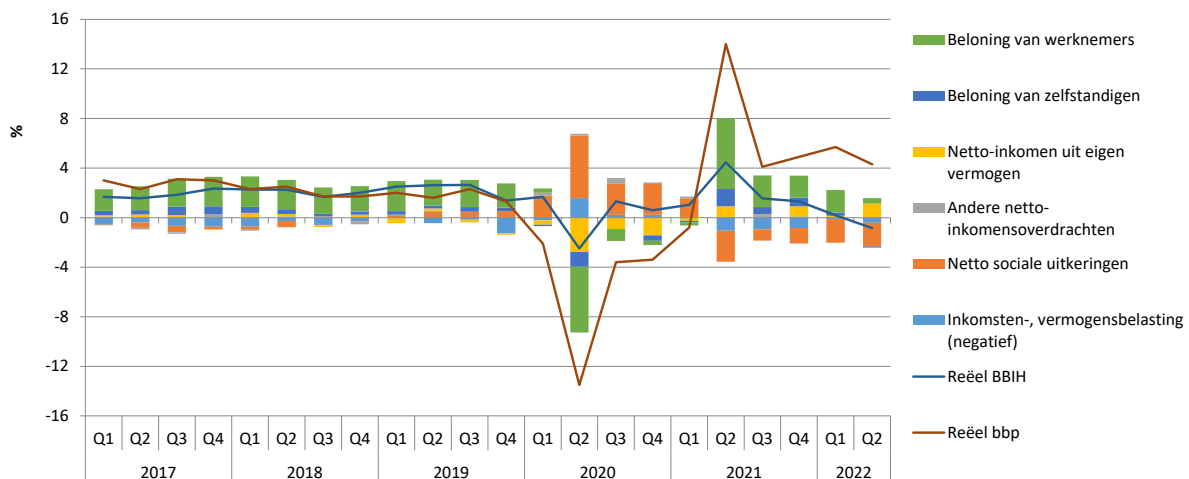
**De reële inkomens van huishoudens in de EU zijn in 2021 gestegen als gevolg van het herstel na de COVID-19-pandemie en de gedeeltelijke voortzetting van beleidsmaatregelen om de gevolgen van de pandemie te verzachten; de toegenomen inflatie zal naar verwachting van invloed zijn op de koopkracht in de toekomst.** De groei van het reële bruto besteedbare inkomen van huishoudens (BBIH, op kwartaalbasis, op jaarbasis) herstelde zich in 2021 tot gemiddeld het niveau van vóór de pandemie (2 % tegenover 2,2 % ten opzichte van het gemiddelde in 2018-19) — zie figuur 1.2.1. In het tweede kwartaal van 2021 bedroeg het een uitzonderlijk 4,5% en in het derde kwartaal van 2021 een gematigder 1,7 %, om verder te vertragen tot het tweede kwartaal van 2022. Deze groei was het gevolg van het herstel in 2021, waardoor ook de noodmaatregelen geleidelijk

<sup>21</sup> Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, module 2021 (ad-hocextractie).

konden worden afgebouwd. Een belangrijke factor achter de vertraging was de snelle daling van de bijdrage van de reële beloning van werknemers en zelfstandigen, die in contrast stond met de sterke stijging van het reële bbp vanaf het derde kwartaal van 2021 tot het eerste kwartaal van 2022. Een belangrijke reden voor deze trend is de snelle stijging van de inflatie, zoals besproken in punt 1.1, die de bijdrage van de beloning van werknemers aan de BBIH-groei in het tweede kwartaal van 2022 sterk beperkte, ondanks gunstige nominale loonontwikkelingen (zie punt 2.1.1 voor meer informatie). Als gevolg hiervan daalden de reële inkomens van huishoudens in het eerste kwartaal 2022 voor het eerst sinds de COVID-19-schok in het tweede kwartaal 2020, en voor de tweede keer sinds de crisis in 2013. Naast de gemiddelde veranderingen in de reële inkomens zijn er aanzienlijke verschillen tussen de inkomensniveaus, met een hoger dan gemiddeld effect van prijsveranderingen voor huishoudens met een laag inkomen, en voor sommige huishoudens met een middeninkomen die een groter aandeel van hun uitgavenmand besteden aan energie en voedsel (zie ook pijlerkader 7 in punt 2.4.1 over het effect van prijsstijgingen en energiearmoede).

**Figuur 1.2.1: recente prijsstijgingen hebben negatieve gevolgen gehad voor het herstel van de groei van het reële inkomen van de geaggregeerde huishoudens na de COVID-19-crisis**

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



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

*Bron:* Eurostat, nationale rekeningen [[nasq\\_10\\_nf\\_tr](#)] en [[namq\\_10\\_gdp](#)]. De gegevens zijn niet gecorrigeerd voor seizoensinvloeden.

**Al met al lijkt de ongelijkheid tijdens de COVID-19-crisis in de EU grotendeels stabiel te zijn gebleven.** De verhouding inkomenskwintielen voor de bovenste en de onderste kwintielen (S80/S20) bedroeg 4,97 in 2021, tegen een waarde van 4,89 in 2020 (voor respectievelijk de inkomens in 2020 en 2019). De grote stabiliteit van de inkomensongelijkheid in het jaar waarin de pandemie uitbreekt, is het gevolg van de uitgebreide overheidssteun die de lidstaten, ook met EU-steun, hebben geboden en de werking van sterke automatische stabilisatoren via de belasting- en uitkeringsstelsels, die met name voor kwetsbare groepen verzachtende effecten hebben. De flashramingen van Eurostat van de gemiddelde verhouding inkomenskwintielen in de EU voor het inkomstenjaar 2021 wijzen ook op stabiliteit en weerspiegelen het effect van het herstel en de gedeeltelijke voortzetting van beleidsmaatregelen om de negatieve sociaal-economische gevolgen van de

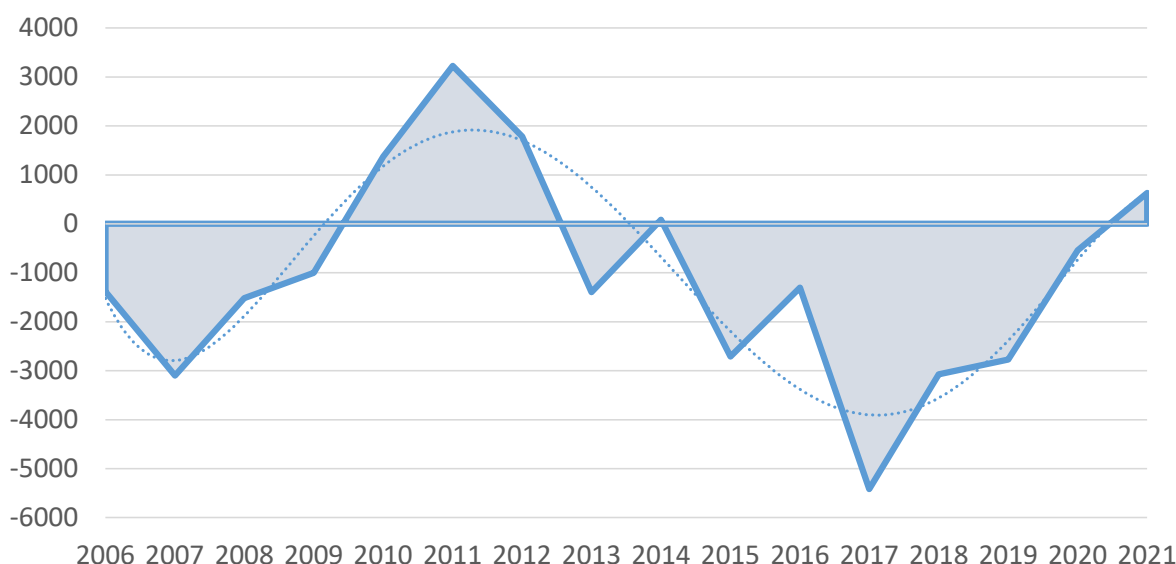


crisis te verzachten<sup>22</sup>. In het licht van recentere ontwikkelingen, waaronder de energiecrisis en de daarmee samenhangende inflatiedruk, zal het uiterst belangrijk zijn de ontwikkelingen op het gebied van ongelijkheden in de toekomst te monitoren. De beoordeling van het verdelingseffect van beleidsmaatregelen is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de genomen maatregelen helpen bij de verdere vermindering van de inkomensongelijkheid en de bestrijding van de armoede<sup>23</sup>.

**Het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) is ondanks de COVID-19-crisis grotendeels stabiel gebleven.** In 2021 bedroeg het Arope-percentage in de EU 21,7 %, vrijwel ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar (21,6 %) <sup>24</sup>. Deze stabiliteit is het gevolg van een algemene daling van het aantal personen dat in de afgelopen tien jaar met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de EU-27, en weerspiegelt het temperende effect van de beleidsmaatregelen die tijdens de COVID-19-crisis in de lidstaten en op EU-niveau zijn genomen — zie figuur 1.2.2.

**Figuur 1.2.2: het aantal personen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, is de afgelopen tien jaar gedaald en is in de nasleep van de COVID-19-crisis stabiel gebleven**

Verandering op jaarbasis in het aantal personen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope, in duizenden, EU-27)



*Opmerking:* De gegevens hebben betrekking op Arope (nieuwe definitie) voor de jaren 2016-2021 en op Arope (oude definitie) voor de jaren 2006-2015 (zie punt 1.4 voor nadere gegevens). Gegevens voor Arope (nieuwe definitie) zijn dan ook pas vanaf 2015 beschikbaar. Het EU-27-aggregaat is gebaseerd op nationale trends; wanneer er voor een bepaalde lidstaat een onderbreking is of er geen gegevens beschikbaar zijn, wordt de bijdrage aan de verandering in het aantal personen dat met armoede of uitsluiting wordt bedreigd, beschouwd als nul.

Bron: [ilc\_peps01n] en [ilc\_peps01], EU-SILC.

**Geen van de drie componenten van de Arope-indicator vertoonde in 2021 significante veranderingen op EU-niveau.** In 2021 was het armoederisicopercentage (AROP, met betrekking tot de inkomens in 2020) in de EU stabiel op 16,8 % (16,7 % in 2020, wat het inkomstenjaar 2019 betreft). Volgens flashramingen van Eurostat zal het Arop-percentage

<sup>22</sup> Zie [Flash estimates for the 2021 income year](#), in augustus 2022 gepubliceerd op de [Eurostat-website](#).

<sup>23</sup> Daartoe heeft de Commissie een mededeling gepubliceerd, [De verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten beter beoordelen](#), COM(2022) 494 final.

<sup>24</sup> Zie punt 1.4 voor de behandeling van de Arope-componenten.

ook in het inkomstenjaar 2021 op EU-niveau stabiel blijven. Het percentage ernstige materiële en sociale deprivatie daalde in 2021 licht, van 6,8 % tot 6,3 %, en zette daarmee zijn dalende trend van de jaren daarvoor voort. Het aandeel personen in huishoudens waar bijna niemand werkt, dat sinds 2015 aan het dalen is, kende een lichte stijging — met 0,6 procentpunt — tot 8,9 % in 2021 (met betrekking tot de situatie in het voorafgaande kalenderjaar). Deze ruime stabiliteit in cijfers is toe te schrijven aan het temperende effect van werktijdverkortingsregelingen en andere maatregelen voor het behoud van banen om de gevolgen van de noodzakelijke lockdowns tegen te gaan. Het toenemende effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering in het eerste jaar van de pandemie getuigt van de positieve effecten van de daadkrachtige beleidsrespons op COVID-19 op het niveau van de lidstaten en de EU. In 2021 (met betrekking tot de inkomens van 2020) hebben sociale overdrachten de armoede in de EU gemiddeld met meer dan een derde (36,3 %) verminderd. Het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering bleef over het algemeen stabiel op ongeveer 32 %, met kleine schommelingen sinds 2015, maar steeg in 2021 tot een ongekend niveau (met 3,3 procentpunt, d.w.z. met 10 %).

**De energiearmoede nam tot de eerste helft van 2021 af, maar zal naar verwachting in de toekomst toenemen als gevolg van de aanhoudende energiecrisis.** Voordat de energieprijzen in 2022 sterk stegen als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, vertoonde de energiearmoede (zoals op EU-niveau gewoonlijk wordt gemeten aan de hand van het percentage mensen dat niet in staat is de eigen woning voldoende te verwarmen) op EU-niveau over het algemeen een dalende lijn, en lag deze op 6,9 % in 2021, tegen 9,6 % in 2015<sup>25</sup>. In deze periode bleef het aandeel echter veel hoger voor de bevolking die met armoede wordt bedreigd, tot meer dan twee keer zo hoog in 2021, namelijk 16,4 %. De recente stijging van de energieprijzen vormt een uitdaging voor de vooruitgang die de afgelopen jaren is geboekt en dreigt de energiearmoede over de inkomensverdeling te vergroten — zie pijlerkader 7 in punt 2.4.1. De Commissie heeft een aantal initiatieven voorgesteld om de lidstaten te helpen de energiearmoede en de gevolgen van stijgende energieprijzen te verzachten, met name voor huishoudens met een laag inkomen. Reeds in oktober 2021 heeft de Commissie een mededeling vastgesteld over *het aanpakken van de stijgende energieprijzen*, waarin zij een toolbox presenteerde om de gevolgen van prijsstijgingen aan te pakken en de weerbaarheid tegen schokken te versterken, in september 2022 gevolgd door een voorstel voor een verordening van de Raad om prijsstijgingen aan te pakken en de druk op huishoudens in de EU te verlichten<sup>26</sup>.

**Armoede onder werkenden blijft een uitdaging voor de EU-lidstaten.** Het aandeel werkenden in de werkende leeftijd dat in de EU in armoede dreigt te vervallen, is van 2010 tot 2019 licht gestegen (met 0,5 procentpunt), maar is tussen 2020 en 2021 stabiel gebleven (met betrekking tot de inkomens van 2020), en is met slechts 0,1 procentpunt gedaald tot 8,9 %. De inperking van de armoede onder werkenden tijdens het eerste jaar van de pandemie is ook het resultaat van de snelle beleidsinterventie van de lidstaten, die werd ondersteund door de EU. Aangezien de mitigerende beleidsmaatregelen grotendeels zijn uitgefaseerd, moet de armoede onder werkenden, met name onder kwetsbare groepen, nauwlettend worden gevolgd, mede in het licht van het recente negatieve effect van de inflatie op de reële lonen.

<sup>25</sup> Er bestaat nog geen enkele officiële indicator voor energiearmoede voor de EU. Het onvermogen om voldoende warm te blijven is een van de gebruikte indicatoren, een dimensie van materiële deprivatie die via de component materiële en sociale deprivatie in de Arope-indicatoren wordt opgenomen.

<sup>26</sup> Zie [Mededeling van de Commissie, “De stijgende energieprijzen aanpakken: een toolbox met initiatieven en steunmaatregelen”](#), (COM(2021) 660 final) en [Voorstel voor een verordening van de Raad betreffende een noodinterventie in verband met de hoge energieprijzen](#).

**Het aandeel kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd is tijdens de COVID-19-crisis grotendeels stabiel gebleven.** Het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) bedroeg 24,4 % in 2021, slechts 0,4 procentpunt hoger dan in 2020, en blijft aanzienlijk lager dan in 2015 (27,4 %). Kinderen uit huishoudens die in inkomensarmoede leven (het AROP-percentage voor kinderen) bleef in 2021 min of meer stabiel (met betrekking tot het inkomstenjaar 2020) op 19,5 % (een lichte stijging ten opzichte van de 19,2 % in het jaar daarvoor), terwijl de indicator voor het aandeel kinderen uit huishoudens waar bijna niemand werkt voor 2021 (met betrekking tot de situatie in het voorgaande kalenderjaar) 8,3 % bedroeg, tegenover 7,6 % in 2020 (inkomstenjaar 2019). De ernstige materiële en sociale deprivatie van kinderen ligt met 7,5 % in 2021 weer op het niveau van vóór de pandemie, een daling ten opzichte van 8,3 % in 2020.

**Het risico op armoede of sociale uitsluiting onder ouderen (65 +) neemt sinds 2015 toe.** Het Arope-percentage voor personen van 65 jaar en ouder in 2021 was hoger dan in 2015 (19,6 % tegenover 18 %). Deze stijging werd veroorzaakt door een gestage toename van de inkomensarmoede (AROP), die nu hoger is onder ouderen dan onder de bevolking in de werkende leeftijd (18-64 jaar) (21,6 %), voornamelijk als gevolg van de stijgende inkomens in de werkende leeftijd. De materiële deprivatie onder ouderen is verder afgenomen, en staat op 5,3 % in 2021 (in 2015 was dat nog 7,4 %) tegenover 6,3 % voor de bevolking in de werkende leeftijd.

**Sommige bevolkingsgroepen lopen meer risico op armoede of sociale uitsluiting dan de bevolking als geheel.** Ondanks een algemene daling in alle lidstaten in 2021 blijft het aandeel mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting hoger voor personen met een handicap en personen met een migratieachtergrond dan voor de totale bevolking respectievelijk de autochtone bevolking. Armoede en sociale uitsluiting onder Roma bleven tijdens de pandemie grotendeels ongewijzigd, maar zijn veel hoger dan voor de rest van de bevolking, met nog grotere verschillen voor kinderen.

### 1.3 EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030

**In het actieplan van de pijler heeft de Commissie de EU-kerndoelen voor 2030 inzake werkgelegenheid, vaardigheden en armoedebestrijding voorgesteld, die door de EU-staatshoofden in Porto en de Europese Raad in juni 2021 werden verwelkomd, en heeft zij de lidstaten verzocht als bijdrage aan het gemeenschappelijke streven hun eigen nationale doelen vast te stellen<sup>27</sup>.** In het engagement van Porto van 7 mei 2021<sup>28</sup> werden de lidstaten eveneens opgeroepen om ambitieuze nationale doelen vast te stellen die, rekening houdend met de uitgangspositie van elk land, een passende bijdrage leveren aan de verwezenlijking van de Europese doelstellingen. In de Verklaring van Porto van 8 mei 2021 wezen de EU-staatshoofden erop dat het belangrijk is de geboekte vooruitgang bij de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten en de EU-kerndoelen voor 2030 nauwlettend te volgen, ook op het hoogste niveau. Tijdens de Europese Raad van 24-25 juni

<sup>27</sup> Zie: Europese Commissie, *Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021. De kerndoelen van de EU voor 2030 zijn als volgt: ten minste 78 % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar heeft een baan; ten minste 60 % van alle volwassenen neemt jaarlijks deel aan een opleiding; ten minste 15 miljoen minder mensen zijn met armoede of sociale uitsluiting bedreigd.

<sup>28</sup> Ondertekend door de voorzitters van het Europees Parlement en de Europese Commissie, door premier Costa (Portugees voorzitterschap van de Raad van de EU) en door de leiders van de sociale partners van de EU en het sociaal platform, [online beschikbaar](#).

2021 begroetten de staatshoofden en regeringsleiders de kerndoelen van de EU, overeenkomstig de Verklaring van Porto, met instemming<sup>29</sup>.

**Tussen september 2021 en juni 2022 hebben de lidstaten op verzoek van de Commissie hun nationale doelen meegedeeld.** Daarover werd uitgebreid overleg gevoerd, in de meeste gevallen met betrokkenheid van verschillende belanghebbenden, waaronder nationale parlementen, sociale partners, niet-gouvernementele organisaties, lokale overheden en leden van de academische gemeenschap. De nationale doelen werden besproken in bilaterale vergaderingen met de diensten van de Commissie en er vonden multilaterale besprekingen plaats in het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). In juni 2022 werd het proces voor de vaststelling van nationale doelen afgerond in de Raad Epsco, waar de door alle lidstaten voorgestelde nationale doelen (zie tabel 1.3.1) werden besproken. De meeste lidstaten (21) hebben ook aanvullende doelstellingen vastgesteld op ten minste één gebied. In de meeste gevallen hebben de lidstaten (19) een aanvullende doelstelling opgenomen om het aantal kinderen dat risico loopt op armoede of sociale uitsluiting te verminderen, en in een groot aantal gevallen hebben zij aanvullende doelstellingen voorgesteld om de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, het aandeel van de bevolking met ten minste elementaire digitale vaardigheden te vergroten en het percentage jongeren dat geen werk heeft en evenmin onderwijs of een opleiding volgt (NEET's) te verminderen.

**Tabel 1.3.1: EU-kerndoelen en nationale doelen voor 2030 per lidstaat**

	<b>Werkgelegenheid (%)</b>	<b>Volwasseneneducatie (%)</b>	<b>Armoedebestrijding (Arope, in duizenden)</b>
<b>EU-kerndoel</b>	<b>78,0</b>	<b>60,0</b>	<b>-15 000</b>
<b>Alle lidstaten samen</b>	<b>78,5</b>	<b>57,6</b>	<b>-15 600*</b>
<b>BE</b>	80,0	60,9	-279
<b>BG</b>	79,0	35,4	-787
<b>CZ</b>	82,2	45,0	-120
<b>DK</b>	80,0	60,0	-30 <sup>(1)</sup>
<b>DE</b>	83,0	65,0	-1 200 <sup>(2)</sup>
<b>EE</b>	81,3	52,3	-39
<b>IE</b>	78,2	64,2	-90
<b>EL</b>	71,1	40,0	-860
<b>ES</b>	76,0	60,0	-2 815
<b>FR</b>	78,0	65,0	-1 100
<b>HR</b>	75,0	55,0	-298
<b>IT</b>	73,0	60,0	3 200
<b>CY</b>	80,0	61,0	-10
<b>LV</b>	80,0	60,0	-95
<b>LT</b>	80,7	53,7	-223
<b>LU</b>	77,6	62,5	-4
<b>HU</b>	85,0	60,0	-292

<sup>29</sup> Zie online de [Verklaring van Porto](#) en de [Conclusies van de Raad](#) van 24-25 juni.

MT	84,6	57,6	(3)
NL	82,5	62,0	-163
AT	79,9	62,0	-204
PL	78,3	51,7	-1 500
PT	80,0	60,0	-765
RO	74,7	17,4	-2 532
SI	79,5	60,0	-9
SK	76,5	50,0	-70
FI	80,0	60,0	-100
SE	82,0	60,0	-15

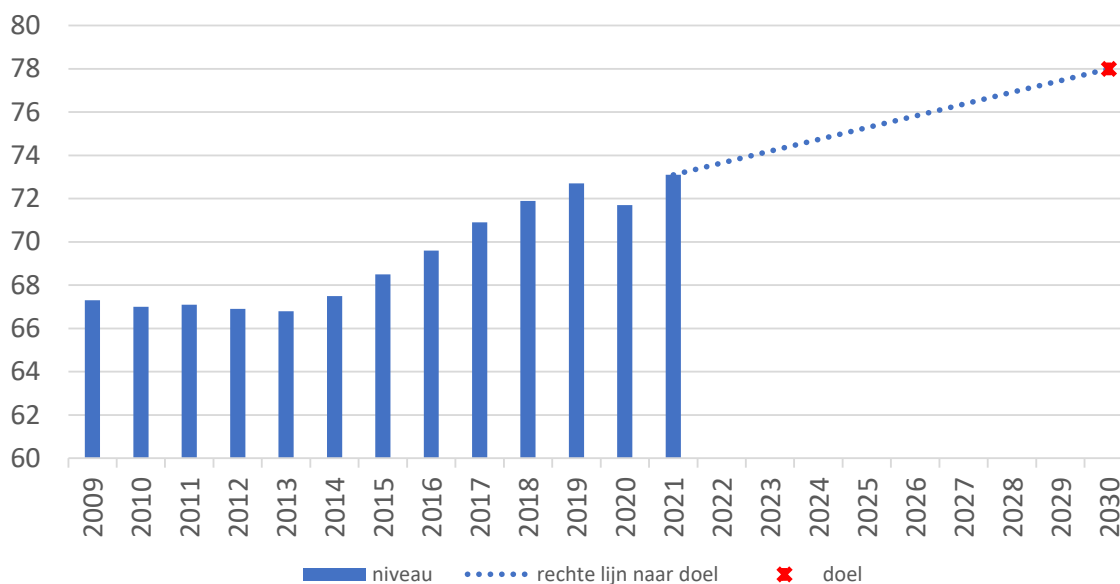
*Opmerking:* (\*) Het totale doel voor armoedebestrijding voor alle lidstaten bedraagt ten minste 15,6 miljoen, zonder de lidstaten die hun doel niet op Arope-niveaus uitdrukken. <sup>(1)</sup> Denemarken drukt zijn nationale doel inzake armoedebestrijding uit als een vermindering met 30 000 van het aantal mensen dat deel uitmaakt van huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit (VLWI). <sup>(2)</sup> Duitsland drukt zijn nationale doel inzake armoedebestrijding uit als een vermindering met 1,2 miljoen van het aantal mensen dat deel uitmaakt van huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit (VLWI). <sup>(3)</sup> Malta drukt zijn nationale doel inzake armoedebestrijding uit als een vermindering van het Arope-percentage met 3,1 procentpunt.

### Een hoog werkgelegenheidsniveau is een belangrijke prioriteit voor 2030 om te waarborgen dat iedereen ten volle aan de economie en de samenleving kan deelnemen.

Toen de arbeidsmarkt zich na de COVID-19-crisis herstelde, steeg de gemiddelde arbeidsparticipatie in de EU tot 73,1 % in 2021, wat 4,9 procentpunt onder het EU-kerndoel van 78 % voor 2030 blijft, maar dit nadert — zie figuur 1.3.1. De lidstaten hebben ambitieuze nationale doelen voor de arbeidsparticipatie voor 2030 vastgesteld, die in totaal een niveau van 78,5 % bereiken. Veel lidstaten hebben hun nationale doel boven het EU-kerndoel van 78 % vastgesteld. De lidstaten die vanaf lagere percentages vertrokken, hebben relatief ambitieuzere doelstellingen vastgesteld, wat de opwaartse convergentie in de Unie ondersteunt. In 2021 is de arbeidsparticipatie in de meeste lidstaten dichterbij hun nationale doelen gekomen — zie figuur 1.3.2.

### Figuur 1.3.1: de arbeidsparticipatie in de EU is gestegen in de nasleep van de COVID-19-crisis

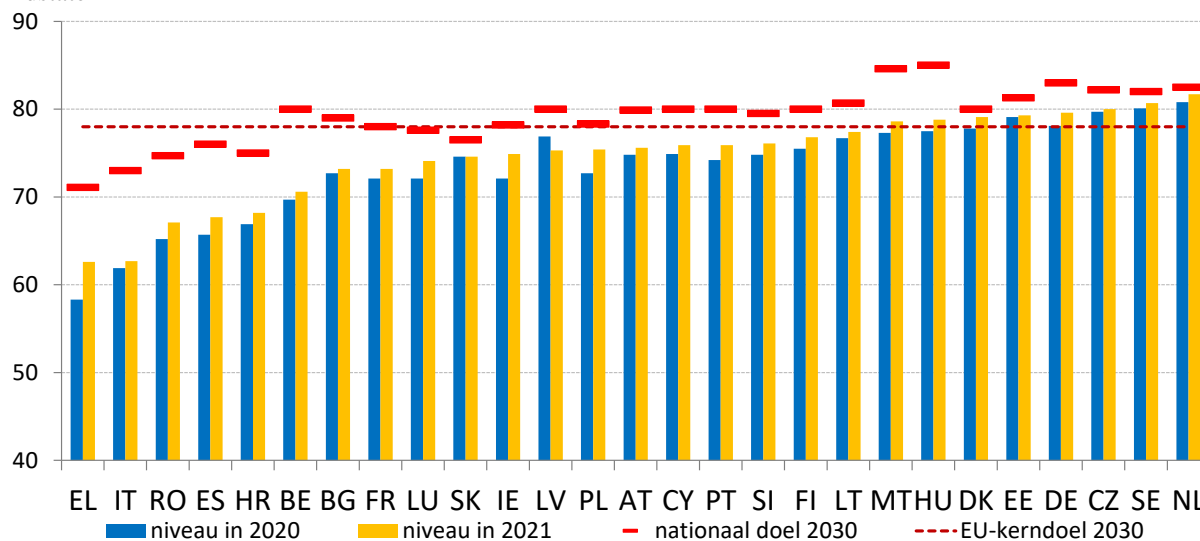
Arbeidsparticipatie in de EU-27 en het daarmee samenhangende EU-kerndoel voor 2030 (20-64-jarigen, %)



Bron: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], EU-AKE.

### Figuur 1.3.2: de lidstaten hebben ambitieuze nationale doelen voor werkgelegenheid vastgesteld en bijna alle lidstaten hebben in 2021 een groei van de werkgelegenheid doorgemaakt

Arbeidsparticipatie (2020 en 2021, 20-64-jarigen, %) en gerelateerde nationale doelen voor 2030 voor de lidstaten



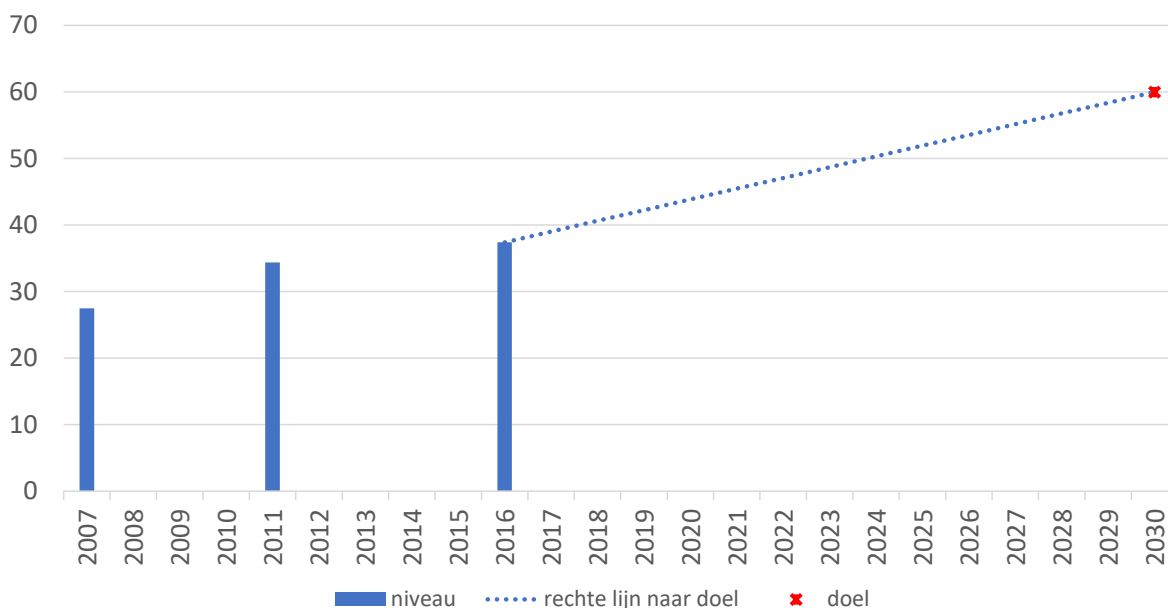
Bron: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)] en [tabel inzake nationale doelen voor 2030](#).

**Het ambitieuze EU-kerndoel voor 2030 inzake de deelname aan volwasseneneducatie weerspiegelt de noodzaak om te waarborgen dat het potentieel van werknemers om bij te dragen aan de economische groei behouden blijft.** Een dergelijke bijdrage vereist inzetbaarheid en aanpassingsvermogen, evenals de overgang naar een andere baan, ook met het oog op de groene en de digitale transitie, maar ook het vermogen om te innoveren en de productiviteit te verhogen. De ontwikkeling van adequate vaardigheden is voor al deze punten van cruciaal belang. Het bijbehorende kerndoel is vastgesteld aan de hand van de indicator “deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden”, die vanaf 2023 om de twee jaar beschikbaar zal zijn<sup>30</sup>. De indicatorwaarden vertoonden een stijgende trend vanaf 2007 tot de laatste beschikbare gegevens voor 2016 — zie figuur 1.3.3. Deze verbetering moet worden gehandhaafd om het doel tegen 2030 op EU-niveau te halen. De lidstaten hebben hun nationale doelen inzake vaardigheden op verschillende ambitieniveaus vastgesteld, in overeenstemming met de noodzaak om bij te dragen aan het kerndoel van de EU, wat resulteert in een totale toezegging van 57,6 % (iets onder het EU-kerndoel van 60 %) — zie figuur 1.3.4.

<sup>30</sup> De huidige indicatorwaarden voor 2007, 2011 en 2016 zijn verzameld via de enquête volwasseneneducatie (AES). Vanaf 2022 zullen er ook gegevens beschikbaar zijn via de EU-arbeidskrachtenenquête (EU-AKE), die een hoge mate van consistentie met arbeidsmarktindicatoren en een hogere frequentie van gegevensverstrekking biedt. Van het concept dat bij deze gegevensverzameling wordt gebruikt is, is begeleide opleiding op de werkplek uitgesloten, in overeenstemming met de bestaande EU-AKE-indicator voor de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten in de afgelopen vier weken. De aanzienlijke verbetering wat deze indicator betreft, is de verwijzing naar een volledig jaar, wat een veel getrouwere weergave geeft van de leerinspanningen van volwassenen.

### Figuur 1.3.3: de deelname aan volwasseneneducatie vertoont een stijgende trend die moet worden gehandhaafd om het kerndoel van de EU voor 2030 te halen

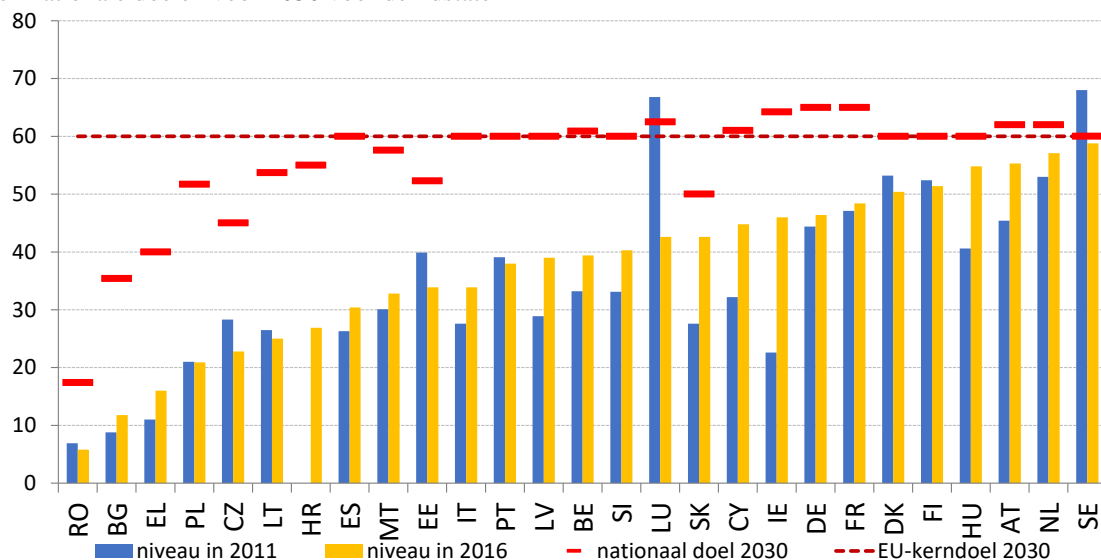
Deelname aan volwasseneneducatie in de laatste 12 maanden in de EU-27 en het kerndoel van de EU voor 2030 (20-64 jaar, %)



Bron: speciale extractie van Eurostat van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden, zonder begeleide opleiding op de werkplek (Guided on the job training, GOJT), uit de enquête volwasseneneducatie, [online beschikbaar](#).

### Figuur 1.3.4: op het niveau van de lidstaten zijn aanzienlijke inspanningen nodig om de nationale doelen inzake vaardigheden te halen en bij te dragen tot de EU-ambitie

Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden (2011 en 2016, 20-64-jarigen, %) en nationale doelen voor 2030 voor de lidstaten



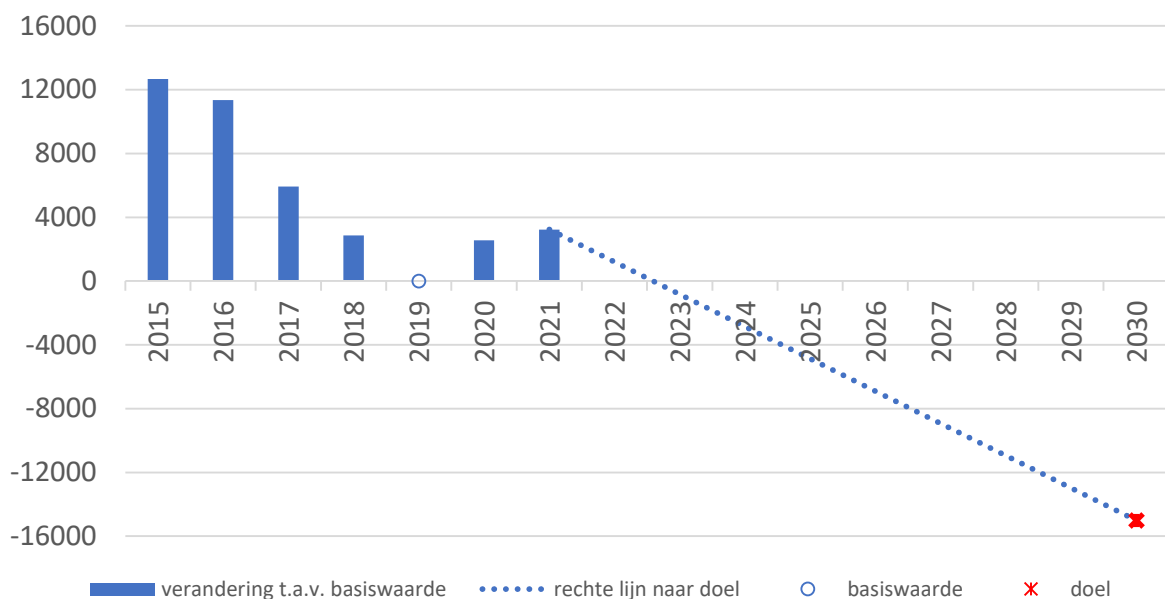
Bron: speciale extractie van Eurostat van de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de afgelopen 12 maanden, zonder begeleide opleiding op de werkplek (Guided on the job training, GOJT) uit de enquête volwasseneneducatie, [online beschikbaar](#) en [tabel inzake de nationale doelen voor 2030](#).

De verwezenlijking van een ambitieuze daling van armoede en sociale uitsluiting is van essentieel belang voor inclusieve groei en opwaartse convergentie in de EU. Het hiermee verband houdende EU-kerndoel bestaat erin het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (Arope) tegen 2030 met ten minste 15 miljoen te verminderen. De

trend vóór de pandemie strookt met de daling die nodig is om dichterbij dit doel te komen — zie figuur 1.3.5. In 2020 en 2021 nam het aantal mensen dat met armoede of uitsluiting wordt bedreigd toe, maar dit kan het gevolg zijn van een statistisch artefact<sup>31</sup>. Sommige lidstaten hebben hun eigen nationale doelen op ambitieuze niveaus vastgesteld, wat in totaal neerkomt op een vermindering van het aantal mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd met 15,6 miljoen tegen 2030 in de EU (hoger dan het EU-kerndoel van 15 miljoen), wanneer alleen de lidstaten worden meegeteld die de Arope-indicator hebben gebruikt om hun nationale doelen vast te stellen — zie figuur 1.3.6. Wanneer ook Denemarken, Duitsland en Malta, die andere indicatoren hebben gebruikt om hun doelen vast te stellen, worden meegeteld<sup>32</sup> zou de daaruitvolgende totale ambitie voor armoedebestrijding nog hoger zijn.

**Figuur 1.3.5: vóór de pandemie werd een dalende trend in Arope waargenomen, maar er zijn meer inspanningen nodig om het kerndoel van de EU voor 2030 te halen**

Verandering in het Arope-niveau van de EU-27 en het daarmee samenhangende EU-kerndoel voor 2030 (totale bevolking, duizenden personen)



*Opmerking:* Onderbreking in de reeksen in 2020 (zie voetnoot 21).

*Bron:* Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

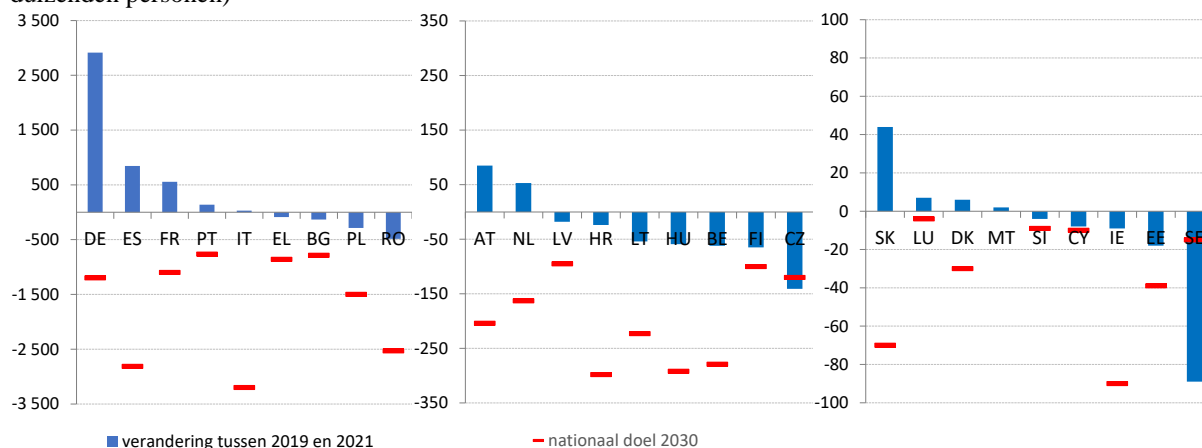
<sup>31</sup> Een deel van het verschil in niveaus houdt grotendeels verband met de verandering in de methoden voor gegevensverzameling in Duitsland tussen 2019 en 2020, die ook van invloed is op het EU-gemiddelde, maar niet op de trend van de verandering tussen 2020 en 2021.

<sup>32</sup> Gekoppeld aan ramingen van demografische ontwikkelingen in deze lidstaat.



### Figuur 1.3.6: een aantal lidstaten heeft ambitieuze nationale doelen vastgesteld

Veranderingen in Arope-niveaus van 2019 tot 2021 en nationale doelen voor 2030 (totale bevolking, in duizenden personen)



*Opmerking:* Onderbreking in de reeks in 2020 voor DE, FR, IE, DK en LU. Onderbreking in de reeks in 2021 voor LU. DK en DE drukken hun nationale doel uit als een vermindering met respectievelijk 30 000 en 1,2 miljoen van het aantal mensen dat deel uitmaakt van huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit (VLWI). MT drukt zijn nationale doel uit als een verlaging van het Arope-percentage met 3,1 procentpunt.  
*Bron:* Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)] en [tabel inzake nationale doelen voor 2030](#).

## 1.4 Overzicht van de uitdagingen op basis van het sociaal scorebord

Het sociaal scorebord ondersteunt de monitoring van de Europese pijler van sociale rechten en draagt zo bij tot de beoordeling van de belangrijkste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten. Het sociaal scorebord, dat in zijn huidige vorm door de Commissie is voorgesteld in het actieplan van de pijler van maart 2021 en vervolgens is besproken met het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC)<sup>33</sup>, bestrijkt de beginselen van de pijler op alomvattende wijze, als het belangrijkste kwantitatieve instrument om de voortgang bij de uitvoering van de pijler in het kader van het Europees Semester te monitoren. De kernindicatoren van het sociaal scorebord werden op 14 juni 2021 goedgekeurd door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (Epsco). Met het scorebord worden de bestaande monitoringinstrumenten aangevuld, in het bijzonder de prestatieindicator werkgelegenheid en de prestatieindicator sociale bescherming<sup>34</sup>.

De analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2023 berust op de door de Raad goedgekeurde kernindicatoren van het sociaal scorebord<sup>35</sup>. De kernindicatoren

<sup>33</sup> Het huidige sociaal scorebord bestrijkt 18 van de 20 beginselen van de pijler, vier meer dan de vorige versie. De twee beginselen die nog niet worden bestreken zijn beginsel 7, “Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag”, en beginsel 8, “Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers”. Er bestaan strikte kwaliteitseisen voor de kernindicatoren die ook een duidelijke normatieve interpretatie moeten krijgen. Tot dusver was het nog niet mogelijk om een dergelijke indicator te vinden voor deze beginselen, maar de Commissie zal in verband hiermee verdere werkzaamheden verrichten.

<sup>34</sup> De prestatieindicator werkgelegenheid (EPM) en de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM) worden jaarlijks opgesteld door respectievelijk het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming en opgenomen in hun jaarverslagen. Hierin worden in de gaten te houden trends en de voornaamste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten in kaart gebracht, en wordt bijgedragen aan de monitoring van de gemaakte vorderingen in het kader van de EU-brede doelstellingen inzake werkgelegenheid en sociale zaken.

<sup>35</sup> Het advies van het EMCO en het SPC waarin verslag werd uitgebracht over de overeenkomst die werd bereikt betreffende de kernindicatoren van het herziene sociale scorebord werd op 14 juni 2021 goedgekeurd door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken.

zijn gebaseerd op de beginselen van spaarzaamheid, beschikbaarheid, vergelijkbaarheid en statistische deugdelijkheid. De indicatoren, die verband houden met elk van de drie hoofdstukken van de pijler, zijn als volgt:

- *Gelijke kansen*
  - Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de laatste 12 maanden (leeftijdsgroep 25-64 jaar)
  - Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (% van de bevolking 18-24 jaar)
  - Aandeel personen met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden (% van de bevolking 16-74 jaar)
  - Percentage jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET) (% van de totale bevolking 15-29 jaar)
  - Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (procentpunt)
  - Verhouding inkomenskwielen (S80/S20)
- *Billijke arbeidsvoorwaarden*
  - Arbeidsparticipatie (% van de bevolking 20-64 jaar)<sup>36</sup>
  - Werkloosheidspercentage (% van de beroepsbevolking 15-74 jaar)
  - Langdurige werkloosheid (% van de beroepsbevolking 15-74 jaar)
  - Bruto besteedbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking (2008=100)<sup>37</sup>
- *Sociale bescherming en inclusie*
  - Percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) (% van de totale bevolking)<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Vanaf 2021 verzamelt Eurostat, overeenkomstig de [inwerkingtreding van de IESS-verordening](#), via de nationale bureaus voor de statistiek van de lidstaten gegevens voor de EU-arbeidskrachtenenquête aan de hand van een herziene methode. Deze wijziging is bedoeld om de arbeidsmarktgegevens te verbeteren, maar hiermee moet rekening worden gehouden bij het interpreteren van wijzigingen in indicatoren die dicht bij 1 januari 2021, het tijdstip van de wijziging, liggen. Daarnaast is dit ook van invloed op de kernindicatoren NEET-jongeren-percentage, werkloosheidspercentage, percentage langdurig werklozen, arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, en Arope voor kinderen.

<sup>37</sup> Het BBIH wordt gemeten in reële waarden. Op verzoek van het Comité voor sociale bescherming wordt voor deze indicator gebruikgemaakt van “niet-gecorrigeerd inkomen” (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en wordt niet verwezen naar het gebruik van koopkrachtstandaarden (KKS), die in de oorspronkelijke versie van het sociaal scorebord worden gebruikt, met het oog op consistentie met de op EU-SILC-gebaseerde indicatoren.

<sup>38</sup> Samen met de drie componenten ervan: armoederisicopercentage, totale bevolking (AROP 0+), ernstige materiële en sociale deprivatie, totale bevolking (SMSD 0+), en aandeel mensen dat deel uitmaakt van een huishouden met zeer lage werkintensiteit (huishoudens waar bijna niemand werkt), leeftijdsgroep 0-64 jaar (VLWI 0-64). In 2021 is de Arope-indicator gewijzigd met het oog op het nieuwe kerndoel van de EU voor 2030 om het aantal personen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, te verminderen. In dit verband werden twee componenten ervan herzien (de deprivatie en de huishoudens waar bijna niemand werkt). De component ernstige materiële en sociale deprivatie vervangt de component ernstige materiële deprivatie. De referentieleeftijdsgroep voor huishoudens waar bijna niemand werkt is veranderd van 0-59 jaar in 0-64 jaar. Voor alle indicatoren die afhankelijk zijn van het inkomen in EU-SILC, wordt de inkomensreferentieperiode gedefinieerd als een periode van 12 maanden. Daarom hebben de inkomensvariabelen die betrokken zijn bij de berekening van de AROP- en VLWI-indicatoren betrekking op het kalenderjaar voorafgaand aan het enquêtejaar, behalve voor Ierland (12 maanden voorafgaand aan de respons op de enquête). De indicator voor ernstige materiële en sociale deprivatie bevat geen inkomensvariabele in de berekeningen; daarom hebben alle EU-SILC-variabelen die worden gebruikt voor de berekening ervan betrekking op het enquêtejaar.

- Kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) (% van de bevolking 0-17 jaar)<sup>39</sup>
- Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering (% daling van AROP)<sup>40</sup>
- Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap (leeftijdsgroep 20-64 jaar)<sup>41</sup>
- Bovenmatige uitgaven voor huisvesting (% van de totale bevolking)<sup>42</sup>
- Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (% van de bevolking jonger dan 3 jaar)
- Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg (van de bevolking ouder dan 16 jaar)<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Samen met de drie subindicatoren: armoederisicopercentage, kinderen (AROP 0-17), ernstige materiële en sociale deprivatie, kinderen (SMSD 0-17), en aandeel mensen dat deel uitmaakt van huishoudens met een zeer lage werkintensiteit (huishoudens waar bijna niemand werkt), kinderen (QJ 0-17). De SMSD-indicator voor kinderen is een gewijzigde versie van de SMSD-indicator voor de hele bevolking, waarbij een lager gewicht wordt toegekend aan elementen die volwassenen betreffen, om te voorkomen dat de indicator voor kinderen te gevoelig wordt voor deprivatie onder volwassenen. De referentiejaar zijn dezelfde als die van de indicatoren voor de volledige bevolking.

<sup>40</sup> Dit wordt gemeten als de daling van het percentage, voor de totale bevolking, van het armoederisicopercentage (AROP) ten opzichte van het percentage vóór sociale inkomensoverdrachten (met uitzondering van pensioenen). Dit omvat bijvoorbeeld geen overdrachten in natura in verband met gezondheidszorg.

<sup>41</sup> De indicator “arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap” wordt momenteel berekend op basis van de EU-SILC, gebaseerd op de gehandicaptenstatus zoals die wordt vermeld in de Global Activity Limitation Index (GALI, globale indicator voor activiteitsbeperking). Respondenten van de enquête beantwoorden de volgende vragen: 1) “Ervaart u vanwege een gezondheidsprobleem een beperking bij activiteiten die mensen gewoonlijk verrichten? Bent u naar eigen zeggen ... ernstig beperkt; beperkt, maar niet ernstig; of helemaal niet beperkt?” Als het antwoord op vraag 1) “ernstig beperkt”, of “beperkt, maar niet ernstig” is, beantwoorden de respondenten vraag 2) “Hebt u ten minste de afgelopen zes maanden beperkingen ondervonden? Ja of nee?”. Als het antwoord op de tweede vraag “ja” is, wordt die persoon beschouwd als een persoon met een handicap. Wanneer dit berekend wordt op basis van de EU-SILC, is er in 2020 een correlatie zichtbaar tussen de prevalentie van “handicap” op basis van het GALI-begrip en de eveneens daarop gebaseerde arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap in alle lidstaten van de EU (correlatiecoëfficiënt van Pearson = -0,6).

<sup>42</sup> De indicator meet het aandeel van de bevolking dat deel uitmaakt van een huishouden waar de totale huisvestingskosten hoger zijn dan 40 % van het besteedbaar inkomen (beide na huisvestingstoelagen). Volgens de [Methodological Guidelines and Description of EU-SILC variables \(versie van april 2020\)](#) omvatten toeslagen (alleen inkomensafhankelijke toeslagen zijn opgenomen) huurtoeslagen en uitkeringen voor huiseigenaren, maar geen belastingvoordelen en kapitaaloverdrachten. In het document worden huisvestingskosten gedefinieerd als maandelijks en daadwerkelijk betaalde kosten, in verband met het recht van het huishouden om in de accommodatie te wonen. Zij omvatten verzekering voor structurele schade (voor huurders: indien betaald), diensten en kosten (kosten voor verwijdering van afvalwater, huisvuil enz.; verplicht voor huiseigenaren, voor huurders: indien betaald), regelmatig onderhoud en reparaties, belastingen (voor huurder: indien van toepassing, voor de woning) en de kosten van nutsvoorzieningen (water, elektriciteit, gas en verwarming). Voor eigenaren die een hypotheek aflossen zijn de bijbehorende rentebetalingen inbegrepen (met aftrek van eventuele belastingvermindering, maar niet met aftrek van huisvestingstoelagen). Voor huurders die tegen marktprijs of verlaagde prijs huren, is ook de betaling van de huur inbegrepen. Voor huurders die geen huur betalen, mogen de huisvestingstoelagen niet worden afgetrokken van de totale huisvestingskosten.

<sup>43</sup> Onder zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg verstaat men een situatie waarin iemand subjectief oordeelt dat hij of zij een onderzoek of behandeling nodig heeft voor een bepaalde vorm van gezondheidszorg maar die niet heeft gekregen of niet geprobeerd heeft om die te krijgen om de volgende drie redenen: “financiële redenen”, “wachlijst” en “te ver weg”. Medische zorg betreft specifieke gezondheidszorgdiensten (medisch onderzoek of medische behandeling met uitzondering van tandheelkundige

Voor de kernindicator “Arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap” wordt voorlopig de EU-SILC gebruikt als statistische bron, maar vanaf 2022 wordt met het oog op grotere nauwkeurigheid overgeschakeld naar de EU-arbeidskrachtenenquête, die in 2023 gegevens zal verstrekken. De diensten van de Commissie, met inbegrip van Eurostat, zullen de kwaliteit van deze kernindicator blijven monitoren en hem op middellange termijn herzien, zodra op de arbeidskrachtenenquête gebaseerde gegevens beschikbaar worden. Zij zullen verdere stappen ondersteunen om de vergelijkbaarheid tussen de lidstaten te verbeteren en de ontwikkeling van aanvullende indicatoren op dit gebied onderzoeken. Voor de kernindicator “Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de afgelopen 12 maanden” zal vanaf 2022 eveneens gebruik worden gemaakt van de EU-arbeidskrachtenenquête, nadat deze gegevens eerder uitsluitend werden verzameld via de enquête volwasseneneducatie (met een laatste editie in 2016). Wanneer de gegevens beschikbaar zijn, zal een grondige analyse worden uitgevoerd van de twee enquêtebronnen om de kwaliteit en vergelijkbaarheid van de gegevens te waarborgen. Om de monitoring van de werkgelegenheidsrichtsnoeren 6 en 7 te garanderen, ook in verband met het actieve arbeidsmarktbeleid, wordt in dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid bij uitzondering gebruikgemaakt van de indicator inzake deelname van volwassenen aan leeractiviteiten gedurende de voorafgaande vier weken (25-64 jaar).

**De kernindicatoren worden geanalyseerd met behulp van een gemeenschappelijke methode die is overeengekomen door het EMCO en het SPC** (zie bijlage 4 voor nadere informatie). Deze methode evalueert de situatie en de ontwikkelingen in de lidstaten door te kijken naar de niveaus en veranderingen ten opzichte van het vorige jaar<sup>44</sup> van elk van de kernindicatoren van het sociaal scorebord. De niveaus en veranderingen worden geclassificeerd op grond van het verschil met de respectieve (ongewogen) EU-gemiddelden. De prestaties van de lidstaten ten aanzien van de niveaus en veranderingen worden dan met behulp van een overeengekomen regel gecombineerd, zodat elke lidstaat wordt ondergebracht in één van de volgende zeven categorieën: “beste presteerders”, “beter dan gemiddeld”, “gemiddeld/neutraal”, “goed, maar moet worden gemonitord”, “zwak, maar gaat vooruit”, “in de gaten te houden” en “kritieke situatie”. Op basis hiervan geeft tabel 1.4.1 een samenvatting van de interpretatie van het scorebord in overeenstemming met de recentste cijfers voor elke indicator.

**De kernindicatoren van het sociaal scorebord wijzen op belangrijke uitdagingen in de lidstaten van de EU op drie gebieden, namelijk gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsvoorwaarden, en sociale bescherming en inclusie.** Tot de indicatoren die in het grootste aantal lidstaten “kritieke situaties” aangeven (in het rood in figuur 1.4.1) behoren voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding, BBIH per hoofd van de bevolking, het Arope-percentages voor kinderen en het effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op de armoedevermindering (vijf lidstaten in “kritieke situaties”). Voor deze indicatoren bevond zich in 2021 één lidstaat meer in deze situatie ten opzichte van 2020, met als enige uitzondering het effect van sociale overdrachten op de

---

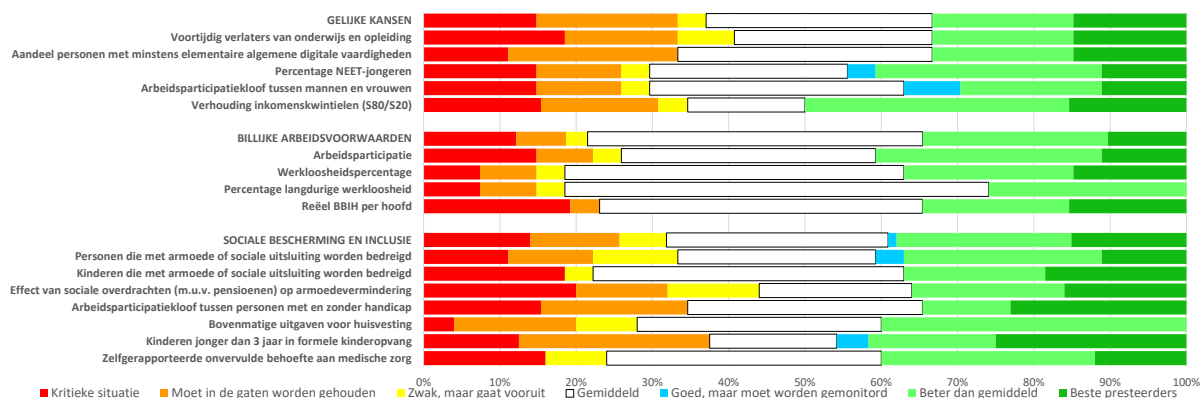
zorg) die worden verstrekt door of onder rechtstreeks toezicht van artsen of gelijkwaardige beroepsbeoefenaren overeenkomstig de nationale stelsels voor gezondheidszorg (definitie Eurostat). De problemen die personen melden in verband met het verkrijgen van zorg bij ziekte kunnen obstakels voor zorg blootleggen.

<sup>44</sup> Met uitzondering van het bruto besteedbare inkomen van huishoudens, dat gemeten wordt als een indexnummer (2008 = 100, d.w.z. dat de verandering ten opzichte van de toestand vóór de financiële crisis van 2009 wordt weergegeven), zoals is overeengekomen met het Comité voor werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.

armoedevermindering, waarvoor er één lidstaat minder is<sup>45</sup>. Een groot aantal kritieke uitdagingen (rode score voor vier lidstaten) wordt ook gesignaleerd met betrekking tot het NEET-percentage onder jongeren, de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, de verhouding inkomenskwintielen, de arbeidsparticipatie, de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap en de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg. Er zijn minder lidstaten in een “in de gaten te houden”-situatie dan in 2021, waarbij het grootste aantal betrekking had op kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (6), het aandeel personen met ten minste digitale basisvaardigheden (6) en de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap (5). In hoofdstuk 2 wordt een meer gedetailleerde analyse gegeven, waarbij ook wordt uitgegaan van een uitgebreide reeks contextindicatoren.

### Figuur 1.4.1: uitdagingen op het gebied van werkgelegenheid, vaardigheden en sociaal beleid in alle lidstaten van de EU per kernindicator in het sociaal scorebord

Het aandeel lidstaten met een specifieke classificatie onder alle geclassificeerden (zie legenda) voor elke kernindicator, alsook geaggregeerd voor de drie hoofdstukken van de pijler



*Opmerkingen:* 1) er zijn nog geen gegevens beschikbaar voor de indicator over de deelname van volwassenen aan leeractiviteiten; 2) er ontbreken gegevens voor bepaalde indicatoren voor sommige landen — zie de opmerking bij tabel 1.4.1. De legenda's van alle indicatoren zijn vermeld in de bijlagen.

*Bron:* benamingen van het sociaal scorebord zoals vermeld in tabel 1.4.1.

<sup>45</sup> Aangezien er op de afsluitingsdatum slechts voor een klein aantal lidstaten gegevens beschikbaar waren voor 2021, zijn de beoordelingen van het BBIH per hoofd van de bevolking gebaseerd op de gegevens van 2020.

**Tabel 1.4.1: kernindicatoren van het sociaal scorebord: overzicht van uitdagingen in de lidstaten**

			Beste presteerders	Beter dan gemiddeld	Goed, maar moet worden gemonitord	Gemiddeld	Zwak, maar gaat vooruit	In de gaten te houden	Kritieke situatie
Gelijke kansen	Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (% van de bevolking 18-24 jaar)	2021	EL, HR, IE, SI	CZ, LT, NL, PL, PT		AT, BE, DK, FI, FR, LV, SK	ES, MT	CY, EE, LU, SE	BG, DE, HU, IT, RO
	Aandeel personen met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden (% van de bevolking 16-74 jaar)	2021	DK, IE, NL, FI	ES, HR, LU, AT, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		DE, IT, CY, LT, HU, SI	BG, PL, RO
	Percentage NEET-jongeren (% van de totale bevolking 15-29 jaar)	2021		AT, DE, DK, FI, HU, IE, MT, PT	LU	BE, CZ, EE, FR, LT, LV, PL	ES	CY, HR, SK	BG, EL, IT, RO
	Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (procentpunt)	2021		DK, FR, IE, PT, SE	LV, SI	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, LU, NL	MT	CY, PL, SK	CZ, EL, IT, RO
	Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)	2021	BE, CZ, FI, SI	AT, CY, DK, HU, IE, LU, NL, PL, SE		DE, EE, FR, HR	BG	EL, IT, MT, PT	ES, LT, LV, RO
Billijke arbeidsvoorwaarden	Arbeidsparticipatie (% van de bevolking 20-64 jaar)	2021		DE, DK, EE, HU, IE, LT, MT, PL		AT, BG, CY, FI, FR, LU, PT, SI, SK	EL	BE, LV	ES, HR, IT, RO
	Werkloosheidspercentage (% van de beroepsbevolking 15-74 jaar)	2021	CZ, DE, MT, PL	DK, HU, LT, LU, NL, SI		AT, BG, CY, EE, FI, FR, HR, IE, LV, PT, RO, SK	EL	BE, SE	ES, IT
	Percentage langdurige werkloosheid (% van de beroepsbevolking 15-74 jaar)	2021		CZ, DE, DK, HU, MT, NL, PL		AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, IE, LT, LU, LV, PT, RO, SE, SI	EL	HR, SK	ES, IT
	BBIH-stijging per hoofd van de bevolking (2008=100)	2020	HU, LT, PL, RO	EE, IE, MT, SI, SK		CZ, DE, DK, FI, FR, HR, LU, LV, NL, PT, SE		BE	AT, CY, EL, ES, IT
Sociale bescherming en inclusie	Percentage personen met risico op armoede of sociale uitsluiting (% van de totale bevolking)	2021		AT, BE, CY, DK, NL, PL, SE	SK	DE, EE, FR, HR, HU, IE, MT	BG, LT, RO	IT, LU, PT	EL, ES, LV
	Kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (% van de bevolking 0-17 jaar)	2021	CZ, DK, FI, NL, SI	BE, EE, HR, LT, PL		AT, CY, DE, FR, HU, IE, LV, MT, PT, SE, SK	BG		EL, ES, IT, LU, RO
	Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering (% vermindering van AROP)	2021	BE, DK, FI, IE	AT, CZ, FR, SE, SI		CY, DE, LT, NL, PL	BG, ES, IT	EE, LU, MT	EL, HR, LV, PT, RO
	Arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap (procentpunt)	2021	DK, ES, IT, LU, LV, PT	BG, EE, SE		CZ, EL, FI, FR, LT, MT, NL, SI		AT, CY, DE, HR, HU	PL, RO
	Bovenmatige uitgaven voor huisvesting (% van de totale bevolking)	2021		CY, EE, FI, HR, HU, IE, LT, LU, MT, SI		AT, BE, CZ, IT, LV, PL, RO, SE	BG, EL	DE, ES, NL, PT	DK
	Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (% van de bevolking jonger dan 3 jaar)	2021	DK, ES, FR, LU, NL, SE	CY, EL, HR, SI	BE	AT, EE, FI, LV		BG, DE, IE, LT, MT, PL	CZ, HU, RO
	Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg (% leeftijdsgroep 16+)	2021		AT, BG, CZ, ES, HU, LU, NL		BE, DK, FR, HR, IE, LT, PL, PT, SE	EE, LV		EL, FI, RO, SI

Opmerking: Bijgewerkt op 21 oktober 2022. Als gevolg van substantiële veranderingen in 2021 in de definitie van de indicator “aandeel personen met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden” is er geen vergelijkbare waarde voor 2019 beschikbaar. Daarom is de analyse van deze indicator bij wijze van

uitzondering alleen op het niveau van 2021 gebaseerd. Verhouding inkomenskwintielen, effect van sociale overdrachten, arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap, bovenmatige uitgaven voor huisvesting, kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang en zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg niet beschikbaar voor Slowakije; BBIH-stijging per hoofd van de bevolking niet beschikbaar voor meer dan de helft van de lidstaten; de analyse is gebaseerd op waarden van 2020; bovenmatige uitgaven voor huisvesting niet beschikbaar voor Frankrijk. Onderbrekingen in reeksen en andere markeringen worden vermeld in de bijlagen 1 en 2.

### **Benchmarkingkaders ter ondersteuning van analyses en beleidsvorming**

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

De Commissie heeft sinds 2017 op verschillende gebieden benchmarkingkaders ontwikkeld en besproken met de lidstaten, volgens een gemeenschappelijke benadering die overeengekomen is door het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC). De tot dusver overeengekomen kaders hebben betrekking op de gebieden van 1) werkloosheidsuitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid, 2) vaardigheden en leren voor volwassenen, 3) minimuminkomen (zie pijlerkader 8 inzake benchmarking van het minimuminkomen in punt 2.4.1), 4) kinderopvang en ondersteuning van kinderen en 5) pensioenen.

Met betrekking tot de benchmarkingkaders die binnen het EMCO zijn ontwikkeld, wordt gewerkt aan de voltooiing van het kader voor werkloosheidsuitkeringen en actief arbeidsmarktbeleid. Terwijl het deel van het kader voor werkloosheidsuitkeringen reeds is afgerond en volledig operationeel is, wordt in samenwerking met het EMCO gewerkt aan de ontwikkeling van indicatoren voor beleidshefbomen om de kwaliteit te monitoren van de vroegtijdige ondersteuning die door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden verleend aan werklozen die een baan zoeken.

Wat betreft de benchmarkingkaders die binnen het SPC zijn ontwikkeld, is in februari 2022 overeenstemming bereikt over het benchmarkingkader voor pensioenen<sup>46</sup>. Dit bestaat uit indicatoren van armoede onder ouderen en inkomensbehoud na pensionering, en uit contextindicatoren voor levensverwachting en overheidsuitgaven. Beleidshefbomen geven aan wat de belangrijkste kenmerken zijn van pensioenregelingen die van invloed zijn op de toereikendheid van de pensioenen.

Doordat benchmarkingkaders het gezamenlijk begrip van de pertinente indicatoren en beleidshefbomen in een beleidsgebied versterken, leveren zij een sterke bijdrage aan de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. Over de belangrijkste resultaten van deze oefeningen wordt verslag uitgebracht in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, voor zover relevant.

<sup>46</sup> Zie een [online](#) samenvatting van en nadere gegevens over de kaders die binnen het SPC zijn ontwikkeld.

## HOOFDSTUK 2. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGBIED — PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN

### 2.1 Richtsnoer 5: de vraag naar arbeid stimuleren

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

#### 2.1.1 Kernindicatoren

**De arbeidsmarkt van de EU kende in 2021 een robuust herstel en bleef in de eerste helft van 2022 in bijna alle lidstaten goed presteren.** Op jaarbasis is de arbeidsparticipatie in 2021 in de EU (leeftijdsgroep 20-64 jaar) met 1,4 procentpunt gestegen tot 73,1 %, waarmee zij het niveau van vóór de pandemie van 72,7 % in 2019 overschreed. De arbeidsparticipatie steeg in alle lidstaten behalve Letland. Dit is een aanzienlijke vooruitgang in de richting van het EU-kerndoel, namelijk dat tegen 2030 ten minste 78 % van de mensen tussen 20 en 64 jaar een baan moet hebben. Niettemin is er een aanzienlijke heterogeniteit tussen de landen, met de grootste stijgingen in Griekenland (4,3 procentpunt), gevolgd door Ierland (2,8 procentpunt), Polen (2,7 procentpunt), en Spanje en Luxemburg (beide 2 procentpunt) — zie figuur 2.1.1. Aan de andere kant kende Letland een daling (met 1,6 procentpunt), terwijl de arbeidsparticipatie in Slowakije, Estland en Tsjechië stabiel bleef of marginaal steeg. Volgens de methode van het sociaal scorebord bevinden Italië, Kroatië, Roemenië en Spanje zich in “kritieke situaties”, ondanks de gemiddelde of iets hoger dan gemiddelde stijgingen van de werkgelegenheid (met uitzondering van Italië met een stijging onder het gemiddelde), waar de percentages nog steeds rond of onder 67 % bleven. Zweden, Tsjechië en Nederland zijn daarentegen nog steeds de “beste presteerders” (met percentages rond of boven 80 % in 2021). De negatieve helling van de regressielijn wijst op een convergerende trend waarbij de arbeidsparticipatie in landen met een lager niveau sneller is gestegen. Deze sterke prestatie was ook mogelijk dankzij de uitgebreide beschikbaarheid van regelingen voor werktijdverkorting en het behoud van banen die tijdens de COVID-19-crisis in 2020 en 2021 hebben bijgedragen tot de bescherming van banen (zie ook het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2022). Op kwartaalbasis steeg de arbeidsparticipatie (20-64 jaar) in de eerste helft van 2022 met 0,8 procentpunt tot 74,8 % voor de EU en verbeterde zij in bijna alle lidstaten. Lidstaten met een lagere initiële arbeidsparticipatie hebben niettemin blijk gegeven van een hoger ambitieniveau in hun nationale streefdoelen — zie punt 1.3. Regionale verschillen in arbeidsparticipatie blijven bestaan, ook binnen de afzonderlijke lidstaten (zie bijlage 3).

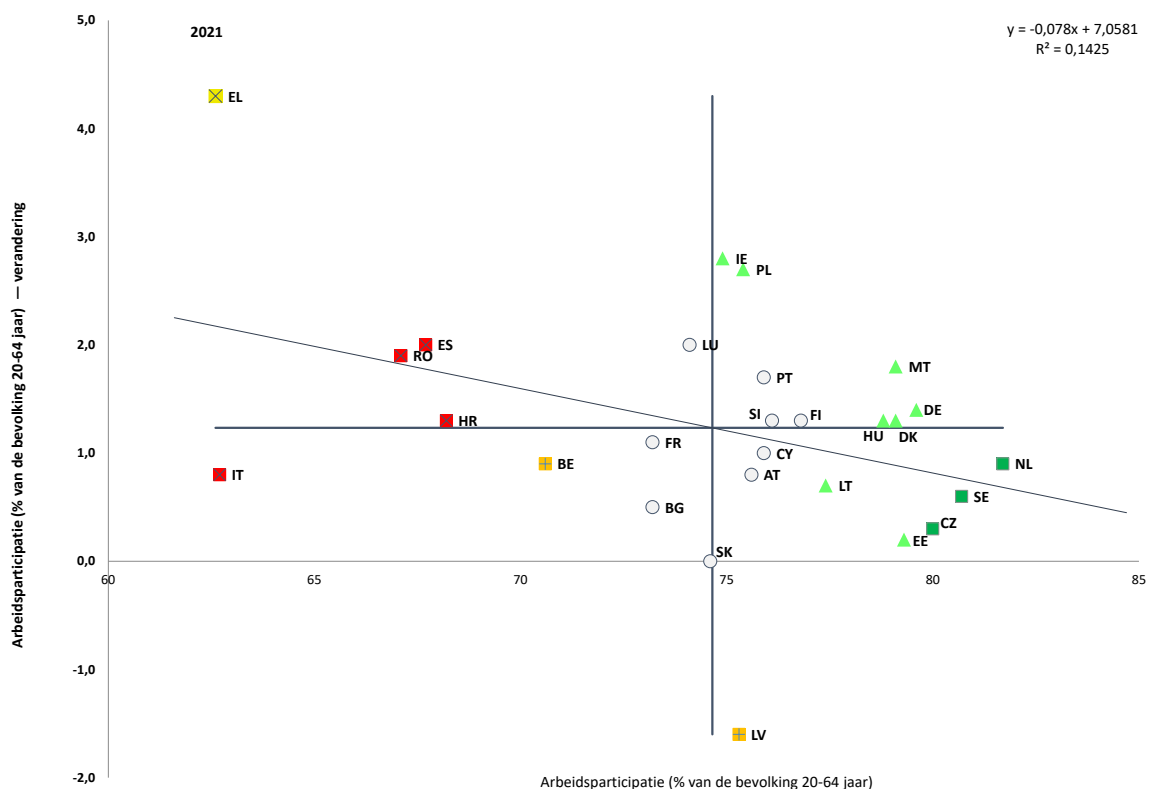
**Het herstel was sterker voor minder contactintensieve sectoren en zwakker voor andere delen van de economie.** Het scheppen van banen in de verwerkende industrie bleef gematigd als gevolg van tekorten aan basisproductiemiddelen en knelpunten in de mondiale



toeleveringsketens. Het herstel liep ook achter in de contactintensieve diensten<sup>47</sup>, waar de werkgelegenheid eind 2021 nog steeds onder het niveau van vóór de pandemie lag (met 1,3 %). Dit weerspiegelt de sterkere impact op deze sectoren van de inperkingsmaatregelen die zijn ingevoerd om het hoofd te bieden aan de heropleving van de pandemie in de tweede helft van 2021, en de meer permanente verschuiving naar onlinediensten. In minder contactintensieve diensten, waar taken met behulp van IT-instrumenten kunnen worden uitgevoerd of het besmettingsrisico lager is, nam de werkgelegenheid daarentegen sneller toe en lag zij eind 2021 2,6 % boven het niveau van vóór de crisis<sup>48</sup>.

### Figuur 2.1.1: in 2021 is de arbeidsparticipatie in bijna alle lidstaten gestegen

Arbeidsparticipatie (20-64 jaar), niveaus en veranderingen in 2021 ten opzichte van het vorige jaar (%), kernindicator van het sociaal scorebord)



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

Bron: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], EU-AKE.

**Zowel de totale werkgelegenheid als het aantal gewerkte uren stegen vergeleken met het niveau van vóór de pandemie.** In het tweede kwartaal van 2022 lag het aantal werkzame personen in alle lidstaten, met uitzondering van Bulgarije, Estland, Spanje, Letland, Roemenië en Slowakije, boven het niveau van vóór de pandemie en overschreed het voor de hele EU zijn niveau van vóór de pandemie met ongeveer 3,5 miljoen — zie figuur 2.1.2. Tegelijkertijd is het totale aantal gewerkte uren in de EU in het eerste kwartaal van 2022 met 1,1 % gestegen ten opzichte van het voorgaande kwartaal, waardoor het niveau van vóór de pandemie voor het eerst sinds het begin van de pandemie begin 2020 werd overtroffen. Dit groeipercentage liep echter uiteen tussen de lidstaten en het totale aantal gewerkte uren in het

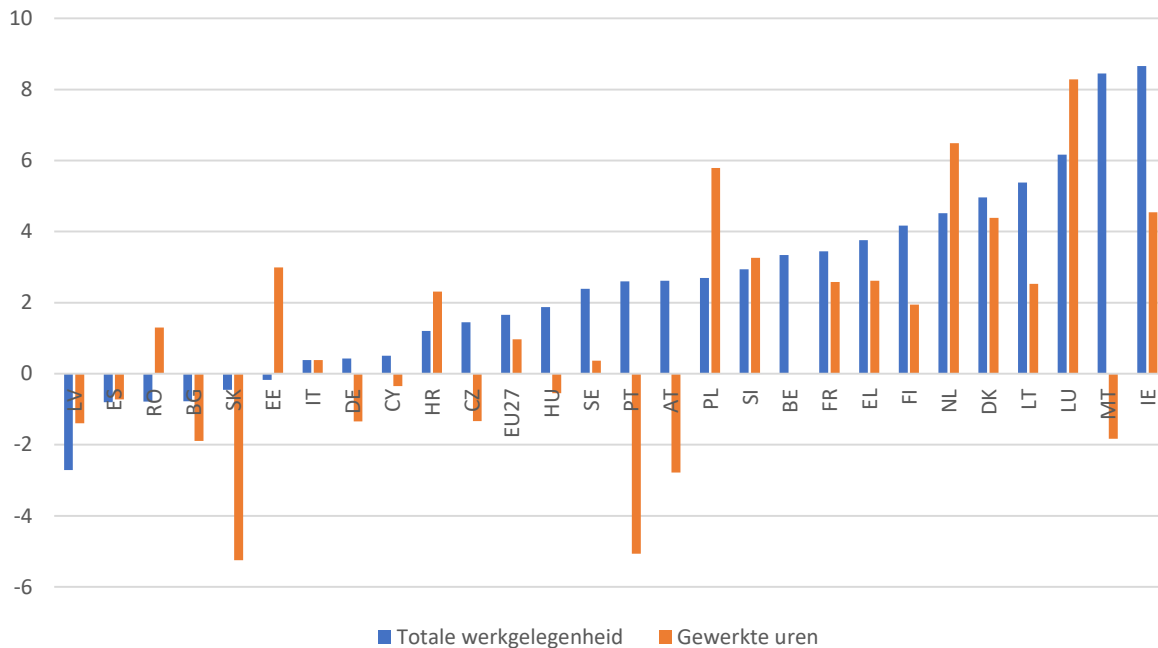
<sup>47</sup> Contactintensieve diensten hebben betrekking op groot- en detailhandel, vervoer, horeca, alsmede kunst en amusement.

<sup>48</sup> Zie Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

tweede kwartaal van 2022 lag nog steeds onder het niveau van vóór de pandemie in Duitsland, Portugal, Spanje, Oostenrijk, Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Letland, Slowakije, Hongarije en Malta. Ondanks enkele uitzonderingen waar sprake was van een groot verschil in groei tussen de totale werkgelegenheid en het aantal gewerkte uren (zoals voor Oostenrijk, Portugal, Cyprus, Malta, Hongarije en Zweden), waren de groeicijfers voor de twee variabelen voor de meeste lidstaten doorgaans relatief beter op elkaar afgestemd.

### **Figuur 2.1.2: arbeidsparticipatie en gewerkte uren overtroffen het niveau van vóór de pandemie in de meeste lidstaten**

Verandering in totale arbeidsparticipatie en het aantal gewerkte uren tussen het vierde kwartaal van 2019 en het tweede kwartaal van 2022 (%)



*Opmerking:* Voor seizoensinvloeden en kalendereffecten gecorrigeerde gegevens. Gegevens over de totale arbeidsparticipatie alleen voor seizoensinvloeden gecorrigeerd voor CZ, EL, FR, MT, PL en PT. Gegevens over gewerkte uren alleen voor seizoensinvloeden gecorrigeerd voor MT, en niet beschikbaar voor BE.

*Bron:* Eurostat [namq\_10\_a10\_e], nationale rekeningen.

**Werktijdverkorting en soortgelijke regelingen voor het behoud van banen hebben werknemers en banen tijdens de COVID-19-crisis in hoge mate beschermd en blijven een belangrijk beleidsinstrument om banen en menselijk kapitaal in crisissituaties te behouden en tegelijkertijd de modernisering van de economie te ondersteunen.** Zij werden na de eerste helft van 2021 in veel lidstaten geleidelijk afgeschaft, in overeenstemming met de afnemende gevolgen van de pandemie en de opheffing van de beperkingen op economische activiteiten. Verscheidene lidstaten handhaafden of verlengden de aan de pandemie gerelateerde regelingen, maar steeds minder mensen waren in de eerste helft van 2022 genoodzaakt een beroep te doen op regelingen voor het behoud van banen. De maandelijkse uitgaven voor maatregelen die in aanmerking komen voor financiële bijstand in het kader van het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE) zijn in januari 2022 tijdelijk gestegen, om hierna snel af te nemen<sup>49</sup>. Zelfs deze lagere uitgaven in 2022 hebben naar schatting medio 2022 ongeveer 220 000 werknemers en 10 000 bedrijven ondersteund. In bijna de helft van de lidstaten werden eerder bestaande regelingen aangehouden na het verstrijken van de COVID-

<sup>49</sup> Zie het vierde twejaarlijkse uitvoeringsverslag over het Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE) op de SURE-website (COM(2022) 483 final).

gerelateerde wijzigingen<sup>50</sup>. Werktijdverkorting en andere regelingen voor het behoud van banen kunnen een nuttige rol spelen bij het behoud van werkgelegenheid en bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal, ook in de huidige onzekere macro-economische context. Tegelijkertijd moeten het ontwerp en de uitvoering ervan worden afgestemd op de specifieke situatie. Voor bedrijfstakken en sectoren die door structurele veranderingen worden getroffen, moeten werktijdverkortingsregelingen zodanig worden opgezet dat waar nodig herstructureringsprocessen worden ondersteund en de economie wordt gemoderniseerd, met name door bij- en omscholing, ook in het licht van de voortdurende noodzaak om de transitie naar schone energie te versnellen.

**Zelfstandige arbeid heeft zich in de context van de COVID-19-crisis niet verder uitgebreid.** Het aandeel zelfstandigen op het totaal is de afgelopen tien jaar licht gedaald, van 14,8 % in 2010 tot 13,4 % in 2020<sup>51</sup>. In de context van de COVID-crisis is het aantal zelfstandigen tussen 2019 en 2020 gedaald van 26,1 tot 25,7 miljoen. In 2021 bedroeg het aantal in de EU 25,1 miljoen, goed voor 13 % van de totale werkgelegenheid<sup>52</sup>. Dit verschilde echter aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat, met een aandeel van bijna of meer dan 20 % in Italië en Griekenland en ongeveer 7 % in Duitsland en Denemarken. In de hele EU bestond in 2020 ongeveer 70 % van de zelfstandigen (15-64 jaar) uit zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers), wat neerkomt op 9,4 % van de totale werkgelegenheid. Dit aandeel daalde licht van 10,2 % in 2010, meer voor mannen dan voor vrouwen (met respectievelijk 1,1 en 0,4 procentpunt). Het aantal vrouwelijke zzp'ers steeg in 13 landen en in de EU-27 in haar geheel tussen 2019 en 2020, wat erop wijst dat de toegenomen lasten van kinderopvang tijdens de pandemie meer vrouwen ertoe hebben aangezet om als zelfstandige te gaan werken. In 2021 vertegenwoordigden zzp'ers het grootste aandeel zelfstandigen in de EU en in de meeste lidstaten (voor platformwerk, zzp'ers en schijnzelfstandigheid, zie punt 2.3.1 en pijlerkader 5).

**Het herstel van de COVID-19-pandemie werd gekenmerkt door een sterke toename van het tekort aan arbeidskrachten in de meeste lidstaten**<sup>53</sup>. Met het snelle economische herstel ontstonden er in 2021 in korte tijd tekorten aan arbeidskrachten, met name in specifieke sectoren en beroepen<sup>54</sup>. Eind 2021 bereikten de tekorten in verschillende landen in de industrie, de dienstensector en de bouwsector, te midden van een dalende werkloosheid en een slappe arbeidsmarkt, het niveau van vóór de pandemie of overtroffen zij dit zelfs<sup>55</sup>. De belangrijkste beroepsgroepen met gemelde tekorten in de EU in 2021 waren die in de gezondheidszorg en langdurige zorg, software, vervoer, bouw en technische beroepen<sup>56</sup>. Ook in bepaalde sectoren die verband houden met de groene transitie zijn tekorten aan geschoolde

---

<sup>50</sup> Eurofound [EU PolicyWatch-databank](#).

<sup>51</sup> Eurostat [[lfsa\\_egaps](#)], EU-AKE.

<sup>52</sup> Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

<sup>53</sup> In dit punt wordt een schatting van de tekorten aan arbeidskrachten gegeven op basis van het aandeel bedrijven in de EU die melden dat een tekort aan arbeidskrachten een factor is die hun productie beperkt, zoals gemeten door de Europese conjunctuurenquête ((EU-BCS). Er zijn alternatieve schattingen van tekorten aan arbeidskrachten, zoals vacaturepercentages in de industrie, de dienstensector en de bouw, zoals gemeten door Eurostat [[jvs\\_a\\_rate\\_r2](#)].

<sup>54</sup> Zie hoofdstuk II in: *Europese Commissie, Institutional Paper 184, Quarterly Report on the Euro Area (QREA)*, vol. 21, nr. 2 (2022).

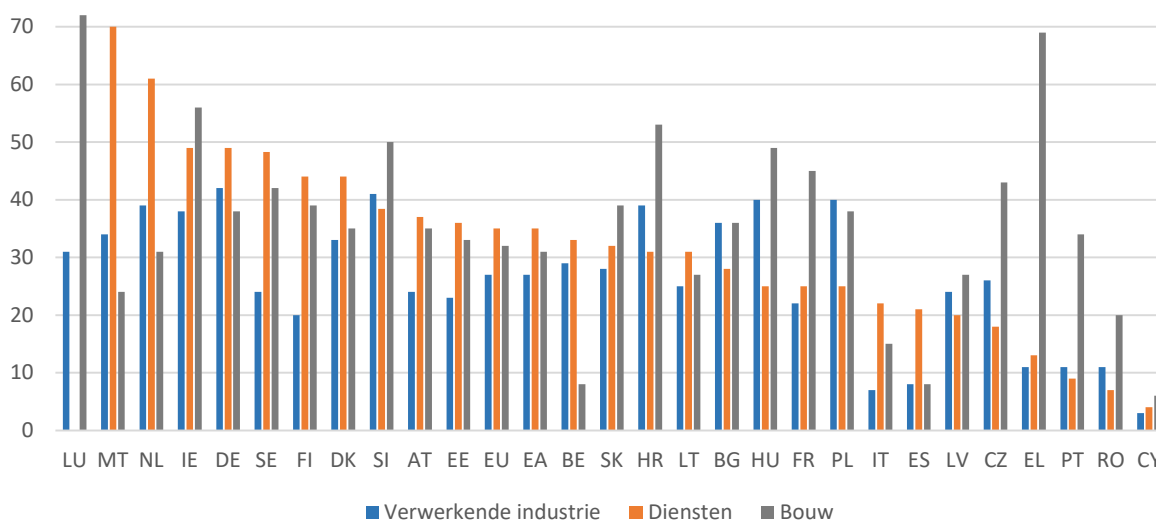
<sup>55</sup> In het vierde kwartaal van 2021 gaf 24 % van de werkgevers in de industrie, 25 % in de dienstensector en 30 % in de bouw aan dat het tekort aan arbeidskrachten een van de belangrijkste factoren was die hun bedrijfsactiviteiten belemmerden (vergeleken met respectievelijk 14 %, 19 % en 23 % vóór de pandemie).

<sup>56</sup> *McGrath, J. (2021): Report on labour shortages and surpluses*. Europese Arbeidsautoriteit, 2021. Deze vier beroepsgroepen zijn goed voor 21 van de 28 in het verslag gesignaleerde beroepen met een tekort.

werknemers waargenomen<sup>57</sup>. In het derde kwartaal van 2022 bedroeg het tekort aan arbeidskrachten 35 % in de dienstensector, 32 % in de bouw en 27 % in de verwerkende industrie — zie figuur 2.1.3. In hetzelfde kwartaal werden de grootste tekorten in de industrie gemeld voor Duitsland (42 %), Slovenië (41 %), Hongarije en Polen (40 %) en Kroatië (39 %). In de dienstensector waren de tekorten het grootst in Malta (70 %), Nederland (61 %), Duitsland en Ierland (49 %), Zweden (48 %) en Finland (44 %). Ook de vergrijzing heeft negatieve gevolgen voor het tekort aan arbeidskrachten. Als gevolg van de demografische ontwikkelingen is de bevolking van de EU in de werkende leeftijd (20-64 jaar) de afgelopen tien jaar in absolute termen gekrompen (van 269 miljoen in 2012 tot 264 miljoen in 2021). Hoewel het verschijnsel wijdverbreid is, is het bijzonder uitgesproken in bepaalde lidstaten (zoals Letland, Bulgarije en Roemenië) die te kampen hebben met uitstromen van migranten, bovenop de lage vruchtbaarheidscijfers<sup>58</sup>. Op middellange tot lange termijn kan de instroom van ontheemden uit Oekraïne, samen met reguliere migratie uit andere regio's van de wereld, bijdragen tot het verlichten van tekorten in sectoren met de laagste belemmeringen voor de overdraagbaarheid van vaardigheden. Ook in dit verband zijn maatregelen voor de erkenning van kwalificaties van cruciaal belang (zie punt 2.1.2). Toch is het onwaarschijnlijk dat de toestroom van mensen die op de vlucht zijn voor de oorlog een oplossing is voor de onderliggende structurele problemen die de tekorten in de EU sterk beïnvloeden, en hun toegang tot de arbeidsmarkt kan andere uitdagingen met zich meebrengen, zoals taalbarrières.

**Figuur 2.1.3: de gemelde tekorten aan arbeidskrachten, met name in de dienstensector, zijn in de meeste lidstaten aanzienlijk**

Het aandeel werkgevers dat de beschikbaarheid van arbeid een productiebeperkende factor acht, gerangschikt naar waarden voor diensten (%), derde kwartaal 2022)



Bron: Europese conjunctuurenquête (EU-BCS).

**De vergroening van de EU-economie biedt aanzienlijke kansen voor hoogwaardige werkgelegenheid en vereist passende ondersteuning voor mensen die van baan veranderen, om ervoor te zorgen dat niemand in de steek wordt gelaten.** De groene transitie zou tegen 2030 tot 884 000 banen en tegen 2050 mogelijk een veelvoud daarvan

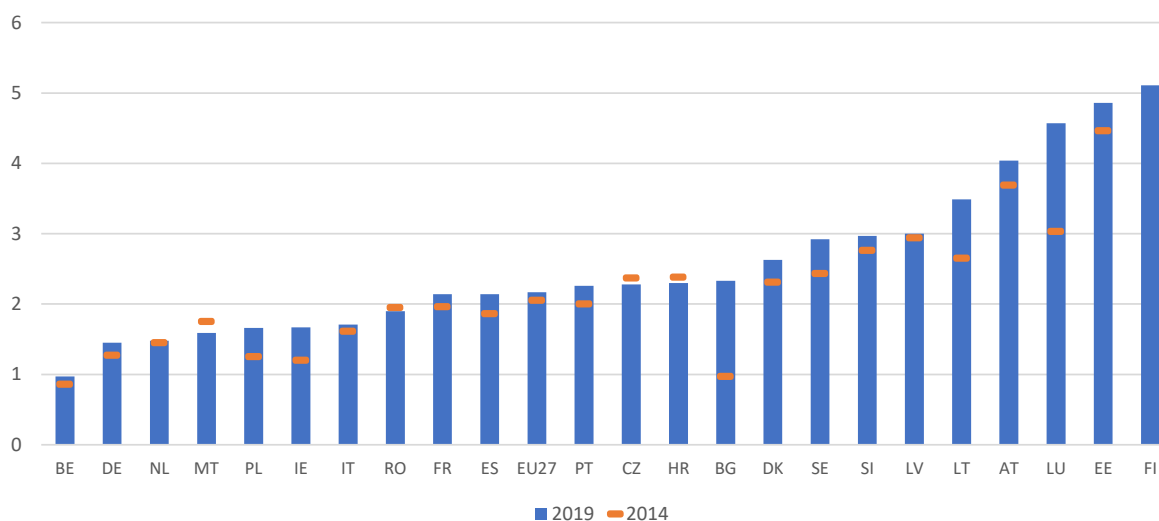
<sup>57</sup> Zie de landverslagen van het Europees Semester, bijlage 6: gevolgen voor de werkgelegenheid en sociale gevolgen van de groene transitie in 2022.

<sup>58</sup> Bron: Eurostat, [artikel over statistieken inzake bevolking en bevolkingsontwikkeling](#). Tussen 2020 en 2021 deed het hogere sterftecijfer ten gevolge van de COVID-19-pandemie de bevolkingscijfers verder dalen.

kunnen opleveren, afhankelijk van de juiste flankerende beleidsmaatregelen<sup>59</sup>. Tussen 2000 en 2019 is het aantal werknemers in de eco-industrie van de EU-27 al toegenomen met 43,3 %, en met name met 91,6 % in de opwekking van hernieuwbare energie<sup>60</sup>. In 2019 bedroeg de werkgelegenheid in de eco-industrie 2,2 % van de totale werkgelegenheid in de EU-27 (tegenover 1,7 % in 2000), zij het met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten — zie figuur 2.1.4. In sommige landen, zoals Finland, Estland en Luxemburg, lag dit aandeel dicht bij of boven de 5 %, terwijl het in andere landen slechts een zeer gering deel van de beroepsbevolking betrof. Tegelijkertijd brengt de transitie een herverdeling van arbeid met zich mee en vergroot de kans op tekorten aan vaardigheden en discrepanties tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden. Een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en bij- en omscholingsmogelijkheden blijven van cruciaal belang om een rechtvaardige groene transitie te ondersteunen en tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken die knelpunten vormen voor een groener groeimodel<sup>61</sup> (zie pijlerkader 4 in punt 2.2). Over het geheel genomen brengen de sectoren elektriciteitsproductie, vervoer, verwerkende industrie, landbouw en mijnbouw samen bijna 90 % van alle CO<sub>2</sub>-emissies in de EU voort, terwijl zij goed zijn voor minder dan 25 % van de bruto toegevoegde waarde en voor 25 % van de werkgelegenheid. Dit betekent dat er met name in deze sectoren en in de regio's waar zij een belangrijk deel van de economie uitmaken, transitieproblemen zullen zijn<sup>62</sup>.

**Figuur 2.1.4: tussen 2014 en 2019 is het aandeel groene banen in de totale werkgelegenheid in de meeste lidstaten gestegen**

Werkgelegenheid in de eco-industrie (% van de totale werkgelegenheid, 2014 en 2019)



<sup>59</sup> Zie Europese Commissie, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021, JRC126047. Zie voor eerdere ramingen SWD(2020) 176 final, en voor landspecifieke prognoses Eurofound, *Future of manufacturing — Energy scenario: Employment implications of the Paris Climate Agreement*, Eurofound Research Report, 2019. Zie ook de effectbeoordeling *Een schone planeet voor iedereen*; een potentiële winst van ongeveer 2 miljoen banen tegen 2050 wordt gemeld in Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2019*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019.

<sup>60</sup> Eurostat-indicator [env\_ac\_egss1]. De eco-industrie kan worden beschouwd als een conservatieve graadmeter voor groene banen. Het concept is gericht op activiteiten die milieuproducten genereren, hetgeen bepaalde activiteiten uitsluit die een substantiële bijdrage leveren aan klimaat- en milieudoelstellingen, bijvoorbeeld op basis van hun prestaties in het kader van relevante benchmarks.

<sup>61</sup> Zie *Aanbeveling van de Raad inzake het garanderen van een rechtvaardige transitie naar klimaatneutraliteit (2022/C 243/04)*.

<sup>62</sup> Zie Europese Commissie *Employment and social developments in Europe 2019*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019, blz. 175.

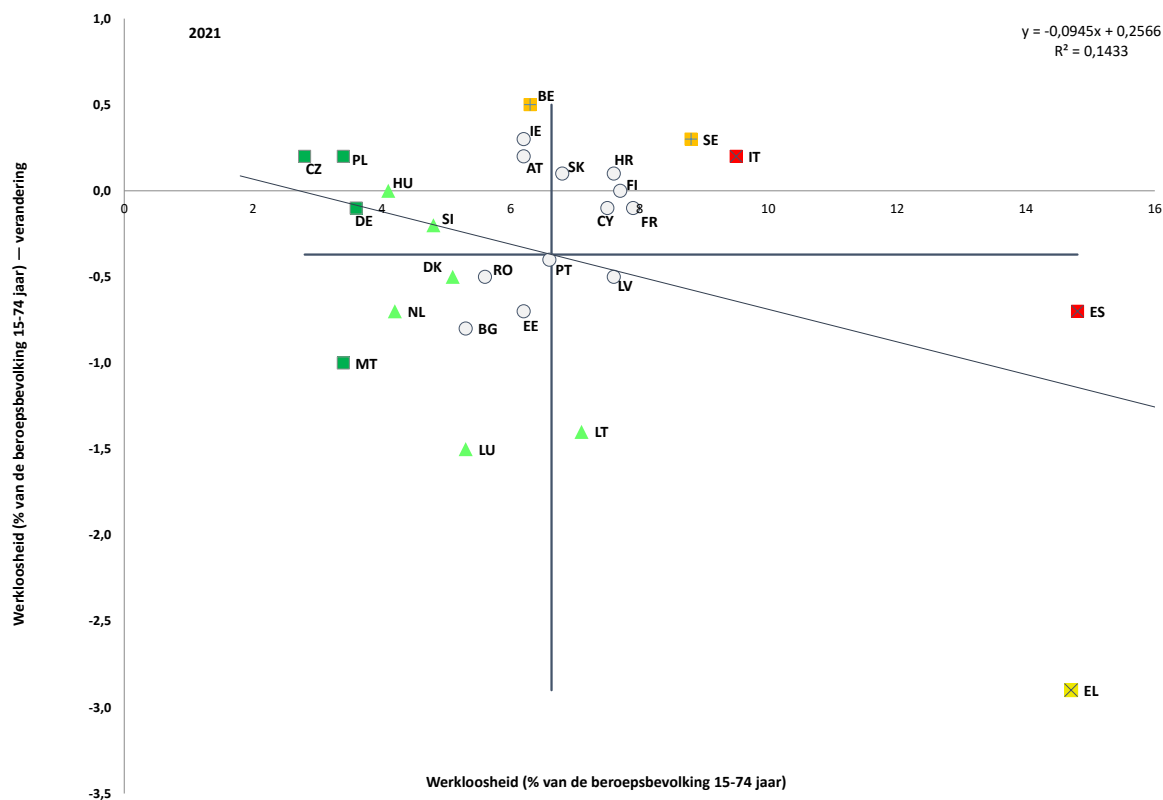
*Opmerking:* Totale werkgelegenheid in voltijdequivalenten in de eco-industrie gedeeld door de totale werkgelegenheid, beide binnenlandse begrippen. Geen gegevens beschikbaar voor Cyprus, Griekenland, Hongarije en Slowakije.

*Bron:* Eurostat [[env\\_ac\\_egss1](#)] en werkgelegenheidsgegevens van de nationale rekeningen [[nama\\_10\\_a64\\_e](#)].

**Parallel aan de groei van de werkgelegenheid nam de werkloosheid in de meeste lidstaten af.** Het gemiddelde werkloosheidspercentage in de EU (15-74 jaar) is met 0,2 procentpunt gedaald van 7,2 % in 2020 tot 7,0 % in 2021, waardoor het in de buurt kwam van het niveau van 6,8 % in 2019, het laagste sinds 2009. Deze daling werd veroorzaakt door de aanzienlijke banencreatie die gepaard ging met het sterke economische herstel van de COVID-19-crisis in 2021. Er zijn echter grote verschillen tussen de lidstaten, met een kloof van 12 procentpunt tussen het laagste en het hoogste werkloosheidspercentage — zie figuur 2.1.5. In 2021 zag Griekenland een veel hoger dan gemiddelde daling (met 2,9 procentpunt), gevolgd door Luxemburg en Litouwen (met respectievelijk 1,5 en 1,4 procentpunt), terwijl de situatie vooral in België, Zweden en Ierland verslechterde (met een stijging van respectievelijk 0,5, 0,3 en 0,3 procentpunt). De kernindicator van het sociaal scorebord wijst op een “kritieke situatie” voor Italië, dat in 2021 nog een gematigde stijging van de werkloosheid onderging ten opzichte van een reeds hoog niveau, en voor Spanje, waar het percentage slechts licht is gedaald, maar het niveau nog steeds het hoogste in de EU is. België en Zweden worden ingedeeld als “in de gaten te houden” (de eerste met een gemiddelde waarde, maar met een bovengemiddelde stijging, en de tweede met een bovengemiddeld niveau). Tot slot wordt Griekenland aangemerkt als “zwak, maar gaat vooruit” als gevolg van de sterke daling van de werkloosheid in 2021, die niettemin de op één na hoogste blijft. De daling van de werkloosheid ging gepaard met een stijging van de arbeidsmarktparticipatie in de EU, waarbij de participatiegraad van de leeftijdsgroep 20-64 jaar steeg van 75,8 % in het tweede kwartaal van 2020 tot 79 % in het vierde kwartaal van 2021. Op kwartaalbasis daalde het werkloosheidspercentage voor de EU verder met 0,4 procentpunt tot 6,1 % in de eerste helft van 2022, maar steeg het in enkele lidstaten (België, Tsjechië, Estland, Kroatië en Luxemburg).

### **Figuur 2.1.5: in 2021 is het werkloosheidspercentage in bijna alle lidstaten gedaald**

Werkloosheidspercentage (15-74 jaar), niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



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

*Bron:* Eurostat [une rt a], EU-AKE.

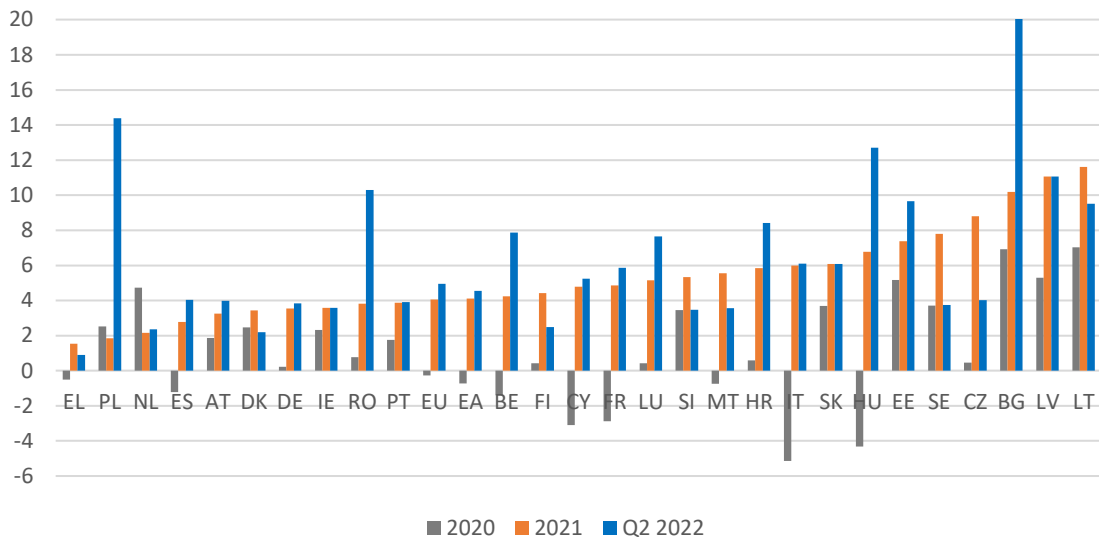
**De nominale loongroei trok in 2021 aan als gevolg van het herstel van het aantal gewerkte uren en het sterke economische herstel.** De groei van de nominale beloning per werknemer bedroeg in 2021 in de EU 4,1 %, ruim boven het gemiddelde van ongeveer 1,7 % tussen 2013 en 2019. Dit kan slechts in geringe mate worden verklaard door de druk die wordt uitgeoefend door de daling van de werkloosheid en de toenemende tekorten aan arbeidskrachten. In 2021 steeg de nominale beloning per werknemer in alle lidstaten — zie figuur 2.1.6. In 2021 werd een groeipercentage van meer dan 6 % opgetekend in Litouwen, Letland, Bulgarije, Tsjechië, Estland, Hongarije en Slowakije, wat overeenstemt met het feit dat deze economieën hun achterstand inhalen, alsook in Zweden. De beloning per werknemer steeg daarentegen met minder dan 3 % in Griekenland, Polen, Nederland en Spanje. De stijging van de nominale beloning per werknemer was grotendeels het gevolg van een herstel van het aantal gewerkte uren in 2021 na de instorting in 2020, en in sommige landen ook van de geleidelijke afschaffing van werktijdverkortingsregelingen in 2021, die in 2020 op grote schaal werden gebruikt (wat erop neerkomt dat de totale loonkosten meer dan proportioneel stijgen dan het aantal werkzame personen)<sup>63</sup>. In de eerste helft van 2022 versnelde de nominale loongroei licht, met name als gevolg van de druk van de hoge inflatie en de verdere inkrimping van de arbeidsmarkten. In het tweede kwartaal van 2022 steeg de nominale beloning per werknemer op jaarbasis met meer dan 8 % in Hongarije, Bulgarije, Kroatië,

<sup>63</sup> Voor nadere gegevens over de effecten van werktijdverkortingsregelingen op loonmaatregelen per werknemer, zie da Silva et al., “Short-time work schemes and their impact on wage and available income”, *ECB-Economic Bulletin, Issue 4/2020*, 2020.

Litouwen, Letland, Estland, Polen en Roemenië, maar met minder dan 3 % in Griekenland, Nederland, Denemarken en Finland. In de meeste lidstaten lag de stijging tussen 3 % en 6 % — zie figuur 2.1.6. Verwacht wordt dat de nominale lonen in 2023 verder zullen stijgen als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt en de inspanningen om de koopkracht te herstellen<sup>64</sup>. Deze groei zal naar verwachting echter slechts gedeeltelijk de verliezen in de reële inkomens verzachten, zonder dat er een aanhoudende terugkoppeling tussen lonen en inflatie tot stand komt.

### Figuur 2.1.6: de nominale loongroei heeft zich in 2021 hersteld

Nominale beloning per werknemer (jaarlijkse verandering in %, 2020, 2021, tweede kwartaal 2022)



*Opmerking:* 1) Lonen worden gemeten aan de hand van de indicator “Nominale beloning per werknemer”, die wordt berekend als de totale beloning van werknemers gedeeld door het totale aantal werknemers. De totale beloning wordt gedefinieerd als de totale vergoeding, in geld of in natura, die door een werkgever aan een werknemer verschuldigd is voor de arbeid die tijdens de verslagperiode is verricht, en heeft twee componenten: i) lonen in geld of in natura; en ii) sociale premies ten laste van de werkgever. 2) Alle gebruikte gegevens zijn afkomstig uit de nationale rekeningen. De indicatoren zijn gebaseerd op de waarden in nationale valuta. 3) De landen zijn gerangschikt in stijgende volgorde van nominale loongroei in 2021.

*Bron:* Europese Commissie, AMECO-databank, nominale beloning per werknemer [hwcdw]. Voor het eerste en tweede kwartaal van 2022: EMPL-berekeningen op basis van gegevens van Eurostat, beloning van werknemers [[namq\\_10\\_gdp](#)] en totale werkgelegenheid (binnenlands concept) [[namq\\_10\\_a10\\_e](#)].

**De cao-lonen kenden in 2021 een beperkte ontwikkeling en de evolutie ervan wijst erop dat de lonen in een veel trager tempo bleven stijgen dan de prijzen in de eurozone<sup>65</sup>.** In tegenstelling tot de ontwikkeling van de beloning per werknemer, geeft de indicator voor de cao-lonen het resultaat van collectieve onderhandelingen in de eurozone weer en wordt deze indicator niet rechtstreeks beïnvloed door de grote verschillen in gewerkte uren in de

<sup>64</sup> Zie Europese Commissie, *European Economic Forecast, Autumn 2022*, Institutional Paper 187, november 2022, blz. 37 en tabel 26.

<sup>65</sup> De ECB-indicator van cao-lonen voor de eurozone vertegenwoordigt een gewogen gemiddelde van de nationale groeicijfers op jaarbasis van de collectief overeengekomen lonen voor de meeste landen van de eurozone. In tegenstelling tot andere indicatoren zoals de beloning per werknemer, wordt deze niet beïnvloed door de ontwikkeling van het aantal gewerkte uren. In de regel sluit de indicator ook bonussen, overuren en andere individuele vergoedingen uit die geen verband houden met collectieve onderhandelingen, en in sommige lidstaten vormt hij in sommige sectoren een loonondergrens in plaats van de daadwerkelijk door ondernemingen betaalde vergoeding. De index van de cao-lonen bevat enkele voorbeholden met betrekking tot de dekking tussen landen en de harmonisatie van de methoden, met inbegrip van de behandeling van bepaalde soorten bonussen.



afgelopen jaren als gevolg van de pandemie. De cao-lonen in de eurozone vertoonden in 2021 een bescheiden stijging met 1,5 %, iets minder dan het gemiddelde van de periode 2013-2020 (1,7 %), ondanks de sterke opleving van de werkgelegenheid na de pandemie. Dit kan verband houden met vertragingen bij loonheronderhandelingen en de resterende onzekerheid in sommige sectoren als gevolg van de pandemie. In het eerste kwartaal van 2022 stegen de nominale cao-lonen in de eurozone op jaarbasis met 2,8 %, na een stijging met 1,6 % in het vierde kwartaal van 2021<sup>66</sup>. De groei van de cao-lonen vertraagde echter tot 2,4 % in het tweede kwartaal van 2022<sup>67</sup>.

**In 2021 herstelden de reële lonen in de meeste lidstaten en op geaggregeerd niveau in de EU, maar in 2022 dalen ze opnieuw.** In tegenstelling tot 2020 kenden de werknemers in bijna alle lidstaten in 2021 een sterke stijging van de reële lonen. In Letland, Litouwen en Bulgarije werd een sterke reële loongroei van meer dan 5 % waargenomen, terwijl in Ierland en Nederland daarentegen sprake was van kleine dalingen. Het herstel van de reële lonen was ook bijzonder sterk in Italië, Frankrijk en België, waar in 2021 aanzienlijke stijgingen werden geregistreerd, na een daling in het voorgaande jaar — zie figuur 2.1.7. De positieve trend is echter gestopt of omgekeerd in het eerste kwartaal van 2022, toen de reële loongroei in de EU (–1,3 % op jaarbasis) en in de meeste lidstaten weer negatief werd. De inflatie begon al in de tweede helft van 2021 te versnellen, en de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne heeft de bestaande druk verder verergerd en de daling van de reële lonen versterkt. De jaarlijkse inflatie in de EU bereikte in september 2022 een piek van 10,9 %, tegen 5,3 % eind 2021. In het tweede kwartaal van 2022 daalden de reële lonen sterk, met gemiddeld 3,3 % in de EU in vergelijking met hetzelfde kwartaal van 2021 en met een nog hoger percentage in 17 lidstaten, gezien de toenemende bezorgdheid over de negatieve sociale gevolgen van het verlies aan koopkracht, met name voor mensen met een laag inkomen. In de toekomst zullen het verlies aan handel en de verslechtering van de economische vooruitzichten, samen met de onzekerheid rond de inflatievooruitzichten, naar verwachting een belangrijke invloed hebben op de loonontwikkelingen.

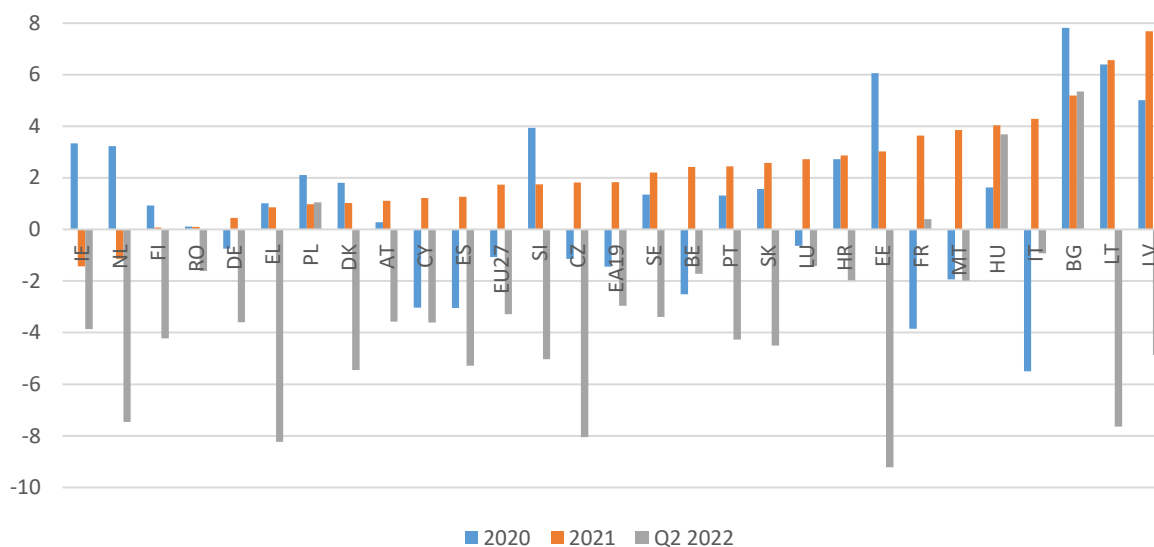
---

<sup>66</sup> Op het niveau van de lidstaten deden zich met name aanzienlijke stijgingen voor in Duitsland (jaarlijkse groei van 4,0 % in het eerste kwartaal van 2022, tegenover 1,1 % in het vierde kwartaal van 2021 en minder dan 2 % sinds het derde kwartaal van 2020), Frankrijk (ongeveer 3 % in het eerste kwartaal van 2022, tegenover ongeveer 1 % die schommelde tussen 0,5 % en 1,5 % in de periode 2014-2021), Nederland (2,4 % tegenover 2,1 % in 2021), België (+ 4,8 %), Oostenrijk (2,6 %, tegenover 1,7 % in 2021) en Spanje (+ 2,6 % in het tweede kwartaal van 2022, tegenover ongeveer 1,7 % in 2020 en 2021).

<sup>67</sup> Zie voor nadere informatie hoofdstuk 2 van de Europese Commissie, *Labour market and wage developments in Europe: Annual Review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

## Figuur 2.1.7: in 2021 herstelden de reële lonen zich in de EU, maar in 2022 dalen zij in de meeste lidstaten

Reële brutolonen per werknemer (jaarlijkse verandering in %; 2020, 2021 en tweede kwartaal 2022)

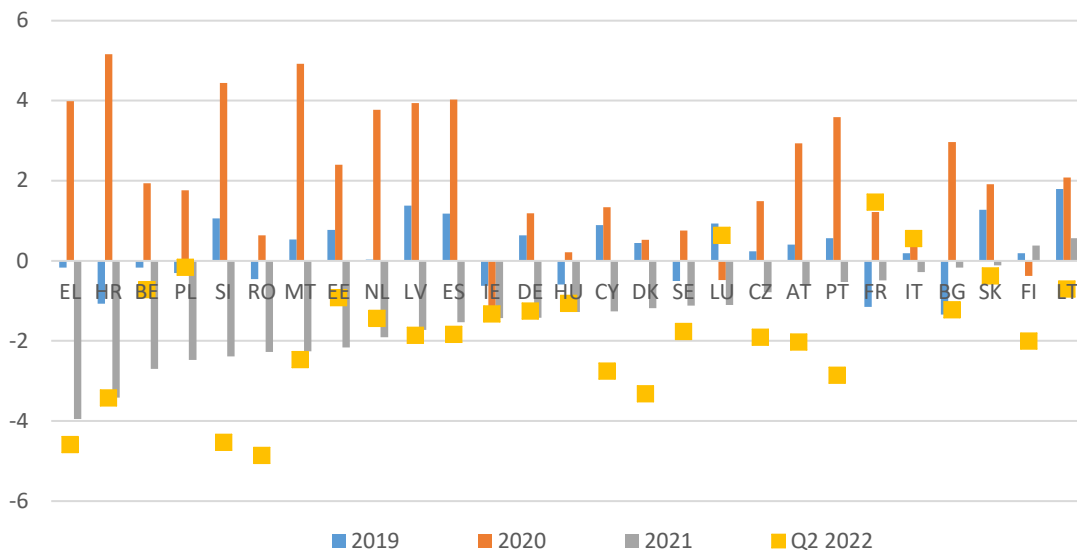


Bron: Europese Commissie, AMECO-databank, reële brutolonen per werknemer; deflator: particuliere consumptie [rwwdc]. Voor het eerste en tweede kwartaal van 2022: EMPL-berekeningen op basis van Eurostat-gegevens, lonen [namq\_10\_gdp], totale werkgelegenheid (binnenlands concept) [namq\_10\_a10\_e] en geharmoniseerde index van de consumptieprijsen [prc\_shep\_midx].

**De reële loongroei lag in 2021 achter op de groei van de arbeidsproductiviteit en zal in 2022 naar verwachting in de meest lidstaten verder dalen.** Dit resulteerde in een dalend loonaandeel, een maatstaf voor het aandeel van het nationale inkomen dat aan arbeid wordt betaald. Wanneer de reële lonen langzamer stijgen dan de arbeidsproductiviteit, neemt dit aandeel af. In 2021 bedroeg het loonaandeel in de EU 55,7 %, tegen 56,9 % in 2020. In 2021 daalde het loonaandeel in twintig landen met meer dan 1 procentpunt — zie figuur 2.1.8, terwijl het alleen in Litouwen en Finland met minder dan 1 procentpunt steeg. In de periode 2013-2020 steeg het loonaandeel in de lidstaten die vanaf een relatief laag niveau startten, en met name in Bulgarije, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië en Slowakije, wat bijdroeg tot convergentie. In de eerste helft van 2022 is het loonaandeel in bijna alle landen gedaald, als gevolg van de trage loongroei. Bovendien hebben de verslechterende handelsvoorwaarden als gevolg van de scherpe prijsstijgingen van ingevoerde energie geleid tot een verdere daling van de reële binnenlandse inkomens.

## Figuur 2.1.8: het loonaandeel daalde in 2021, waarbij de lonen gemiddeld trager stijgen dan de arbeidsproductiviteit

Loonaandeel (2019, 2020, 2021 en tweede kwartaal 2022, verandering op jaarbasis, procentpunt)



*Opmerking:* 1) het loonaandeel wordt berekend als percentage van het bbp tegen lopende prijzen; 2) de landen staan in dalende volgorde van groei van het loonaandeel in 2021.

*Bron:* DG EMPL-berekeningen op basis van gegevens van Eurostat, [\[namq\\_10\\_a10\\_e\]](#) en [\[namq\\_10\\_gdp\]](#).

**Als gevolg van de stijgende inflatie konden de recente verhogingen van het minimumloon in veel lidstaten het verlies aan koopkracht onder de begunstigden niet voorkomen, en adequate verhogingen door middel van tijdige aanpassingen spelen een belangrijke rol bij de bescherming van laagverdieners.** Ondanks de aanzienlijke nominale stijgingen in 2021 (zie punt 2.1.2) daalden de reële minimumlonen in alle lidstaten op vier na (Letland, Portugal, Slovenië en Slowakije). In dezelfde periode daarentegen stegen de gemiddelde reële lonen in alle lidstaten behalve Ierland en Nederland. Tot augustus 2022 leden de laagst betaalde werknemers in de meeste landen met een wettelijk minimumloon verdere aanzienlijke verliezen aan koopkracht<sup>68</sup> — zie figuur 2.1.9. De enige uitzonderingen waren België, Hongarije, Griekenland en Roemenië, waar de nominale stijgingen hoger waren dan de inflatie, terwijl het reële minimumloon in Frankrijk ongewijzigd bleef. Ongeveer de helft van de lidstaten met wettelijke minimumlonen houdt bij de vaststelling daarvan rekening met de inflatie, en dit gebeurt op verschillende manieren en in verschillende mate<sup>69</sup>. In de meeste landen resulteert het proces in een opwaardering van het niveau in januari van elk jaar, zonder aanvullende beleidsinterventies gedurende de rest van het jaar. De onlangs vastgestelde richtlijn inzake toereikende minimumlonen<sup>70</sup> kan kwetsbare huishoudens helpen ondersteunen door de vaststelling van wettelijke minimumlonen op een passend niveau aan te moedigen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de koopkracht van het minimumloon, de sociaal-economische omstandigheden, de productiviteitsontwikkelingen op lange termijn en andere criteria (zie ook pijlerkader 1). Met name zouden regelmatige aanpassingen van minimumlonen in overeenstemming met de richtlijn in de huidige context algemene verliezen aan koopkracht van de werknemers met een minimumloon kunnen helpen voorkomen, zodat hun levensstandaard gehandhaafd blijft. Daarnaast kunnen in de context van de energiecrisis tijdelijke begrotingssteunmaatregelen voor mensen met een laag inkomen het verlies aan koopkracht helpen verlichten.

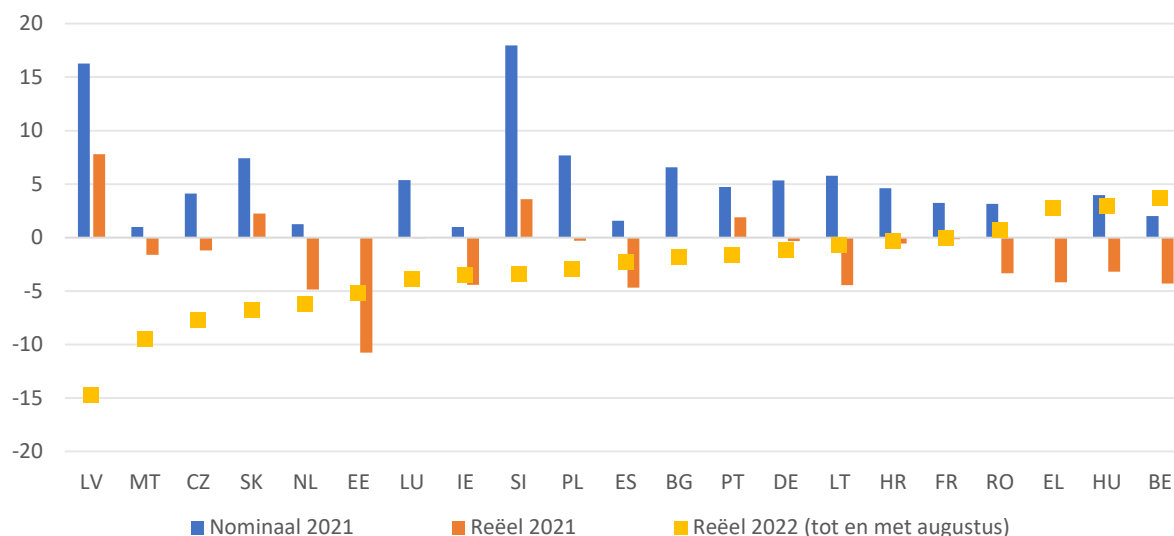
<sup>68</sup> Berekend op basis van Eurostat [\[prc\\_hicp\\_midx\]](#).

<sup>69</sup> Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum wages in 2019: annual review*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019.

<sup>70</sup> [Richtlijn \(EU\) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie](#), PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33.

**Figuur 2.1.9: de inflatie heeft de recente verhogingen van de minimumlonen uitgehoud**

Verandering van de reële en nominale wettelijke minimumlonen (groeipercentage, %)



*Opmerking:* De lidstaten zijn gerangschikt in dalende volgorde met betrekking tot de omvang van de stijging van de reële wettelijke minimumlonen in 2022.

*Bron:* Netwerk van nationale correspondenten van Eurofound en Eurostat [[prc\\_hicp\\_midx](#)], berekeningen van Eurofound.

### Pijlerkader 1: minimumlonen

**Wanneer minimumlonen, hetzij wettelijk, hetzij op basis van collectieve onderhandelingen, op toereikende niveaus worden vastgesteld, bevorderen zij de opwaartse sociale convergentie.** Toereikende minimumlonen helpen armoede onder werkenden en loonongelijkheid te verminderen, de binnenlandse vraag te ondersteunen en de stimulansen om te werken te versterken. Zij dragen ook bij tot het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gezien de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde banen, en tot het waarborgen van eerlijke concurrentie voor werkgevers die fatsoenlijke lonen betalen. Het recht op toereikende minimumlonen is vastgelegd in beginsel 6 van de Europese pijler van sociale rechten.

**Veel laagbetaalde werknemers genieten nog steeds niet de bescherming van een adequaat minimumloon; in totaal loopt bijna een op de tien werkenden het risico op armoede<sup>71</sup>.** Met de huidige combinatie van hoge inflatie en relatief gematigde loongroei die de koopkracht van huishoudens uitholt (zie ook pijlerkader 7) is het van cruciaal belang ervoor te zorgen dat werknemers toereikende minimumlonen ontvangen om de meest kwetsbaren te ondersteunen en de sociale gevolgen van de energiecrisis te verzachten.

**De richtlijn betreffende toereikende minimumlonen heeft tot doel de bescherming door minimumlonen in de EU te versterken.** Zij werd in oktober 2020 door de Commissie voorgesteld en vastgesteld op 19 oktober 2022. De richtlijn zal ertoe bijdragen dat werknemers in de Unie worden beschermd door toereikende minimumlonen die een waardig bestaan mogelijk maken. Hiertoe bevat zij ook bepalingen ter bevordering van collectieve onderhandelingen en ter versterking van de handhavings- en monitoringmechanismen in alle

<sup>71</sup> Het armoederisicopercentage onder werkenden bedroeg 9 % in 2019 en daalde licht tot 8,9 % in 2021 voor de bevolking van 18-64 jaar, zoals gemeten aan de hand van de Eurostat-indicator [[ilc\\_iw01](#)].

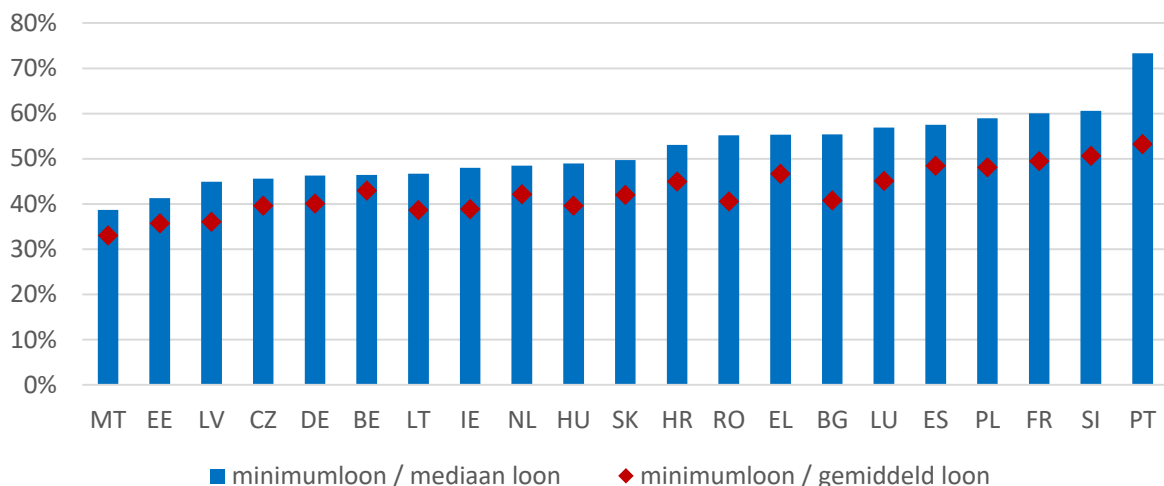
lidstaten. Bovendien voorziet zij in een kader met duidelijke regels om de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen te verbeteren in de lidstaten die deze hebben ingevoerd.

**Collectieve onderhandelingen spelen een belangrijke rol bij het bereiken van toereikende minimumlonen.** Goed functionerende collectieve onderhandelingen houden in dat werkgevers en werknemers naar behoren vertegenwoordigd zijn en dat de loonvoorwaarden in overeenstemming zijn met de behoeften van werknemers en werkgevers en inspelen op veranderende economische omstandigheden. Door vorm te geven aan algemene loonontwikkelingen, zijn collectieve onderhandelingen ook van invloed op de ontwikkeling van de minimumlonen. Lidstaten met een hoge dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen hebben doorgaans een kleiner aandeel laagbetaalde werknemers en hogere minimumlonen. Daarom verplicht de richtlijn alle lidstaten maatregelen te nemen om collectieve onderhandelingen over loonvorming te bevorderen. Ook vereist zij de opstelling van een actieplan en het opzetten van een kader voor het scheppen van de voorwaarden voor collectieve onderhandelingen voor lidstaten wanneer de dekkingsgraad hiervan lager is dan 80 %.

**De wettelijke minimumlonen zijn vaak laag in vergelijking met andere lonen in de economie en ontoereikend om een waardig bestaan te waarborgen.** In bijna alle lidstaten bedraagt het wettelijk minimumloon minder dan 60 % van het mediane loon en minder dan 50 % van het gemiddelde loon — zie de figuur hieronder. In 2021 bereikten alleen de wettelijke minimumlonen van Portugal, Slovenië en Frankrijk beide waarden. Bovendien bedroeg het wettelijk minimumloon in datzelfde jaar in elf EU-landen (Slowakije, Hongarije, Nederland, Ierland, Litouwen, België, Duitsland, Tsjechië, Letland, Estland en Malta) minder dan 50 % van het mediane loon. In twee van deze landen (Estland en Malta) was het zelfs lager dan 45 %. Bovendien hadden drie landen (Letland, Estland en Malta) minimumlonen van minder dan 40 % van het gemiddelde loon. In dit verband bevat de richtlijn voorschriften om de governancekaders te versterken teneinde wettelijke minimumlonen vast te stellen en aan te passen. Deze omvatten i) het gebruik van duidelijke criteria om deze lonen vast te stellen en aan te passen, ii) het gebruik van referentiewaarden om de toereikendheid ervan te helpen beoordelen, iii) regelmatige aanpassingen om de toereikendheid in de tijd te behouden, iv) duidelijke voorwaarden voor variaties van en inhoudingen op de wettelijke minimumlonen, en v) tijdige en doeltreffende betrokkenheid van de sociale partners bij de vaststelling en aanpassing.

### In veel lidstaten blijven de wettelijke minimumlonen laag in vergelijking met andere lonen

Minimumlonen als percentage van het bruto mediane en gemiddelde loon (2021)



Bron: DG EMPL-berekeningen op basis van Eurostat-gegevens [[earn\\_mw\\_cur](#)], [[lc\\_lci\\_r2\\_a](#)] en loonstructurenenquête.

**Doeltreffende handhavings- en monitoringmechanismen zijn van essentieel belang om ervoor te zorgen dat werknemers op passende wijze toegang hebben tot toereikende minimumlonen.** Niet-naleving van de regels met betrekking tot minimumlonen lijkt een belangrijk verschijnsel in de hele EU te zijn, hoewel problemen met de gegevens de mogelijkheid beperken om tot nauwkeurige ramingen te komen<sup>72</sup>. Om de handhaving van deze regels te verbeteren, verplicht de richtlijn de lidstaten met wettelijke minimumlonen om de controles en de intensiteit van inspecties in situ te versterken en de handhavingsautoriteiten passende middelen te garanderen. Voorts wordt in de richtlijn benadrukt dat de lidstaten moeten beschikken over doeltreffende beroepsmechanismen en sancties voor het geval de rechten van werknemers met betrekking tot wettelijke minimumlonen en de bescherming door minimumlonen waarin collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien, niet worden geëerbiedigd. Om tekortkomingen in de gegevensverzameling aan te pakken, verplicht de richtlijn alle lidstaten doeltreffende instrumenten te ontwikkelen om de dekking en toereikendheid van de bescherming door minimumlonen te monitoren, en om de twee jaar, vanaf 2025, verslag uit te brengen aan de Commissie over een reeks indicatoren met betrekking tot de bescherming door minimumlonen.

**Een versnelde uitvoering van de richtlijn kan de inspanningen van de lidstaten ondersteunen om kwetsbare huishoudens tijdig steun te bieden in de huidige context.** De lidstaten hebben nog twee jaar de tijd om de richtlijn in hun nationale wetgeving om te zetten. Niettemin heeft het initiatief nu al geleid tot debatten op nationaal niveau, die doorslaggevend geweest kunnen zijn bij de vaststelling van nieuwe maatregelen om de toegang tot toereikende minimumlonen in de EU te verbeteren.

**Een baan is nog steeds geen garantie voor de ontsnapping uit armoede.** De armoede onder werkenden in de EU is de afgelopen tien jaar niet afgenomen en kwam in 2021 op 8,9 %<sup>73</sup>. In de lidstaten met de hoogste niveaus in 2010 (Roemenië, Griekenland, Polen en Litouwen) is de armoede onder werkenden in het algemeen sterk gedaald, in Litouwen zelfs tot onder het gemiddelde van de EU-27, terwijl andere landen boven of rond dat gemiddelde bleven. In 2021 bleef de armoede onder werkenden in de meeste lidstaten grotendeels stabiel ten opzichte van 2020 (met betrekking tot respectievelijk de inkomstenjaren 2020 en 2019). Een klein aantal lidstaten vertoonde een daling van meer dan 1 procentpunt (Ierland en Zweden), terwijl een grotere groep een lichte stijging vertoonde (Roemenië, Luxemburg,

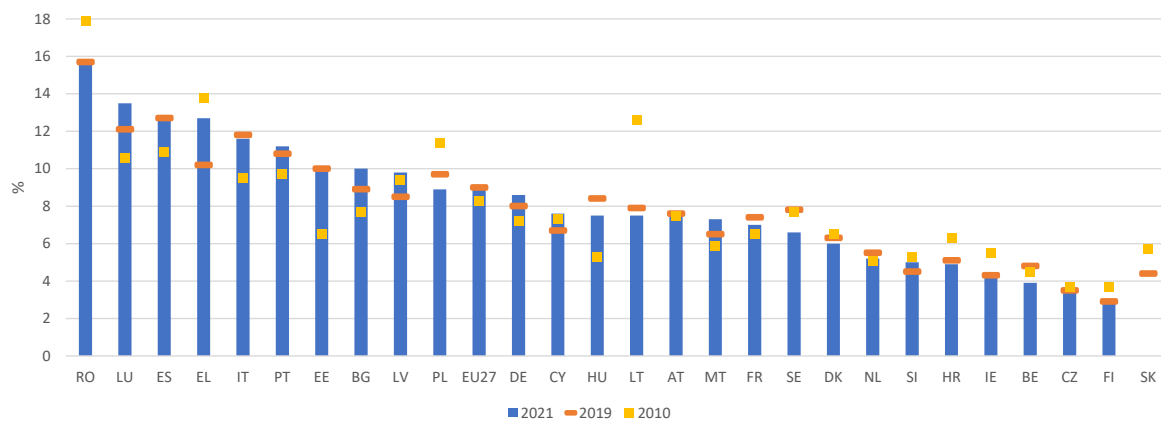
<sup>72</sup> Dit geldt met name voor gegevens van economische en sociale enquêtes, zoals EU-SILC. Een uitgebreid overzicht van recente gegevens is te vinden in Eurofound, Aumayr-Pintar, C., Rasche, M., Vacas, C., *Minimum pay in 2019: annual review*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019. In veel landen is niet-naleving een belangrijk verschijnsel gebleken, ook in landen met bescherming door minimumlonen — zie onder meer Garnero, A., “The dog that barks doesn’t bite: Coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy”, *IZA Journal of Labor Policy* 7, 3 (2018).

<sup>73</sup> Armoede onder werkenden heeft betrekking op het aandeel mensen van 18 jaar en ouder dat werkt en waarvan het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen onder de armoedegrens ligt, d.w.z. minder bedraagt dan 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd besteedbaar inkomen (na sociale overdrachten). Gegevens voor 2021 hebben betrekking op het inkomstenjaar 2020. In de EU-27 is de indicator van 2010 (8,5 %) tot 2016 (9,8 %) aanzienlijk gestegen, om vervolgens langzaam maar gestaag van jaar tot jaar af te nemen tot 2020. Eurostat [[ilc\\_iw01](#)], [[ilc\\_iw04](#)], [[ilc\\_iw05](#)] en [[ilc\\_iw16](#)].

Spanje, Griekenland, Portugal en Letland), met inbegrip van lidstaten waar armoede onder werkenden boven het EU-gemiddelde blijft. Figuur 2.1.10 laat zien dat in 2021 meer dan 10 % van de werknemers in Roemenië, Luxemburg, Spanje, Italië, Griekenland en Portugal het risico liep in armoede te vervallen. Volgens de flashramingen van Eurostat<sup>74</sup> met betrekking tot het inkomstenjaar 2021 lijkt de situatie niet van land tot land te zijn veranderd, met uitzondering van Griekenland, dat naar schatting een lichte daling te zien geeft, en Kroatië, Nederland en Slovenië, waarvoor een lichte stijging wordt geraamd. In het algemeen lopen laagopgeleide werknemers hogere risico's op armoede onder werkenden dan hoogopgeleide werknemers (19,8 % tegenover 4 %). Hetzelfde geldt voor niet in de EU geboren werknemers ten opzichte van autochtone werknemers (21 % tegenover 7,6 %). Daarnaast lopen werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een groter risico op armoede onder werkenden dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (12,9 % tegenover 5,3 % in de EU).

**Figuur 2.1.10: armoede onder werkenden blijft in veel lidstaten een belangrijke uitdaging**

Armoederisicopercentage onder werkenden (% , 2021, 2019 en 2010)



*Opmerking:* Voor SK zijn geen gegevens voor 2021 beschikbaar. Er is een onderbreking in de tijdreeks voor LU in 2021.

*Bron:* Eurostat [[ilc iw01](#)], EU-SILC.

**Een grote belastingwig kan de vraag naar arbeid negatief beïnvloeden, waardoor de stimulansen om werk te zoeken verzwakken en de werktijden toenemen<sup>75</sup>.** Tussen 2011 en 2021 is de belastingwig voor een alleenstaande met een gemiddeld inkomen in de EU-27 gedaald van 41,6 % naar 39,6 %. De belastingwig is in dezelfde periode in zestien EU-lidstaten afgenomen, waarbij de scherpste dalingen in Hongarije, Griekenland, Roemenië, Letland en België werden opgetekend. Daarentegen deden zich aanzienlijke stijgingen voor in Portugal, Malta, Luxemburg en Slowakije. Belangrijk is dat de belastingwig voor een alleenstaande met een laag inkomen (50 % van het gemiddelde inkomen) in de EU-27 nog sterker is afgenomen, en wel met 2,8 procentpunt sinds 2011, hoewel deze tussen 2020 en 2021 licht is toegenomen (van 31,5 % naar 31,9 %). Het verlagen van de belastingdruk voor mensen met een laag inkomen is ook bijzonder belangrijk om de belemmeringen voor het aanwerven van laaggeschoolde werknemers weg te nemen.

**De inkomstenbelastingstelsels zijn doorgaans progressief, wat betekent dat de belastingwig op arbeid kleiner is voor degenen aan de onderkant van de inkomensverdeling.** De belastingwig (met inbegrip van inkomstenbelasting en

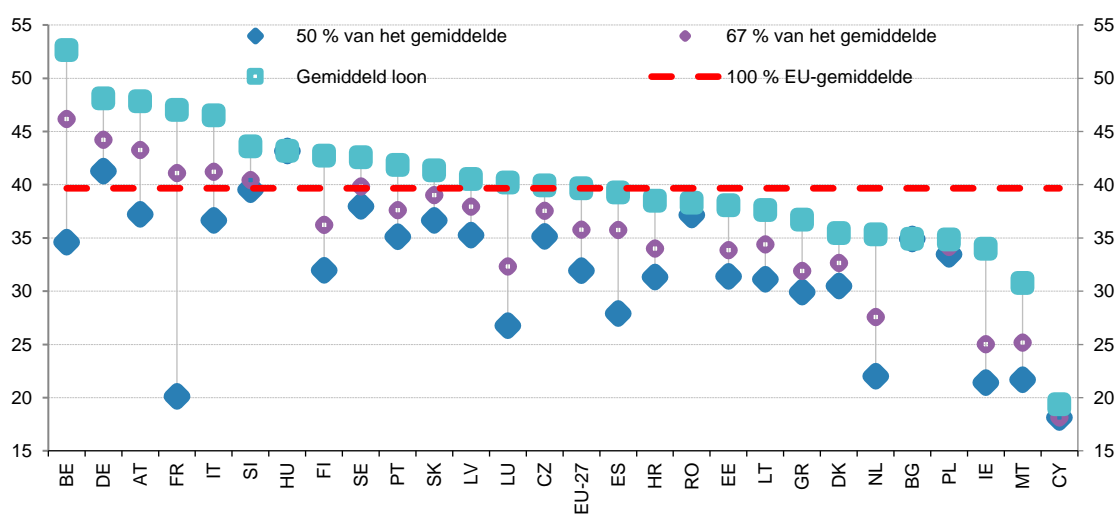
<sup>74</sup> Zie [Flash estimates for the 2021 income year](#), gepubliceerd in augustus 2022, op de [Eurostat-website](#).

<sup>75</sup> De belastingwig meet het verschil tussen de totale loonkosten voor het in dienst hebben van een werknemer en het nettoloon van de werknemer.

socializekerheidsbijdragen) voor alleenstaanden zonder kinderen is hoger voor mensen met een gemiddeld inkomen dan voor degenen die 67 % van het gemiddeld inkomen verdienen, wat weer hoger is vergeleken met mensen met een laag inkomen (50 % van het gemiddelde). Dit toont de progressiviteit van de belastingen op arbeid, een patroon dat vrij uitgesproken is voor Frankrijk, België en Luxemburg, maar minder zichtbaar voor Hongarije, Roemenië, Bulgarije, Polen en Cyprus — zie figuur 2.1.11. In verschillende lidstaten blijft er echter nog ruimte om de belastingdruk op arbeid te verlagen, met name door de belastingwig voor lage en middeninkomens te verkleinen, ook om de gevolgen van de stijgende energieprijzen te verzachten, en deze te verschuiven naar andere bronnen die de milieudoelstellingen beter ondersteunen.

### Figuur 2.1.11: de belastingwig op arbeid is kleiner voor lagere lonen

Belastingdruk voor een alleenstaande met een laag inkomen (50 % en 67 % van het gemiddelde loon) in vergelijking met het gemiddelde loon in 2021



Bron: Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO (bijgewerkt in maart 2022).

### Pijlerkader 2: sociale economie en sociale ondernemingen

**De sociale economie in de EU telt 2,8 miljoen entiteiten die in de eerste plaats gericht zijn op het genereren van positieve sociale en/of milieueffecten in plaats van op financiële voordelen voor hun eigenaren of belanghebbenden.** Het gaat onder meer om verschillende bedrijfs- en organisatiemodellen, zoals verenigingen, coöperaties, onderlinge maatschappijen, stichtingen en sociale ondernemingen, die voortbouwen op lokale wortels en gebruikmaken van participatief bestuur. Organisaties van de sociale economie bieden concrete en innovatieve oplossingen voor belangrijke maatschappelijke uitdagingen in een grote verscheidenheid aan economische sectoren, waaronder sociale diensten, gezondheidszorg, onderwijs, landbouw, energie, banken, verzekeringen en afvalbeheer.

**De betaalde werkgelegenheid in de sociale economie varieert van minder dan 1 % tot 10 % van de totale beroepsbevolking in de lidstaten en wijst op een onbenut potentieel voor werkgelegenheids groei in de sector voor sommige lidstaten<sup>76</sup>.** Entiteiten van de

<sup>76</sup> Europees Economisch en Sociaal Comité, Monzon, J. L., Chaves, R., *Recent evolutions of the Social Economy in the European Union*, Europees Economisch en Sociaal Comité, 2017.



sociale economie bieden werk aan 13,6 miljoen mensen in de EU en voegen waarde toe aan lokale economieën en samenlevingen door de inclusiviteit, veerkracht en ecologische duurzaamheid ervan te bevorderen. Zij bieden bijvoorbeeld extra hoogwaardige banen in de economie, dragen bij tot de inclusie van kansarme groepen, stimuleren duurzame economische ontwikkeling en bevorderen de actieve participatie van burgers in de samenleving. Meer recentelijk heeft de sociale economie de gevolgen van de COVID-19-crisis helpen verzachten door bottom-upoplossingen te ontwikkelen, voornamelijk op het gebied van gezondheidszorg en sociale diensten, ter ondersteuning van kwetsbare groepen en risicogroepen. Zo heeft de Malopolska Incubator for Social Innovation in Polen, medegefinancierd door het ESF, burgers subsidies verstrekt voor het ontwikkelen, testen en uitvoeren van projecten om tegemoet te komen aan de behoeften van hulpbehoevenden. Bovendien is de sociale economie dankzij haar op waarden gebaseerde benadering een belangrijke speler om te zorgen voor rechtvaardige groene en digitale transitie.

**Hoewel de organisaties van de sociale economie en sociale ondernemingen in alle lidstaten actief zijn, verschilt de mate van inzicht in en acceptatie van de concepten sociale onderneming en sociale economie aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat.** In veel lidstaten ondervinden entiteiten van de sociale economie als gevolg van het gebrek aan formele erkenning en kennis van hun bedrijfsmodellen moeilijkheden bij de ontwikkeling van hun activiteiten. Er is dus ruimte voor meer en betere ondersteuning, met inbegrip van beleids- en juridische kaders die zijn afgestemd op hun specifieke kenmerken, betere toegang tot financiering en markten, en een betere integratie in bedrijfsnetwerken en ondersteunende diensten.

**Om deze uitdaging aan te pakken, heeft de Europese Commissie in december 2021 het actieplan voor de sociale economie voorgesteld**<sup>77</sup>. Het actieplan voor de sociale economie heeft tot doel het ecosysteem voor entiteiten van de sociale economie te verbeteren, met name in landen waar het nog onderontwikkeld is, overeenkomstig beginsel 4 van de Europese pijler van sociale rechten (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). Het voorstel voor een aanbeveling van de Raad over de ontwikkeling van kadervoorwaarden voor de sociale economie (gepland voor mei 2023) — als een van de kernacties in het kader van het actieplan — moet bijdragen tot de verbetering van het beleids- en regelgevingskader voor de sociale economie op een aantal gebieden, waaronder staatssteun, overheidsopdrachten en belastingen. Daarnaast wordt “nabijheid en sociale economie” in de industriestrategie van de Commissie van maart 2020 erkend als een van de veertien belangrijke industriële ecosystemen.

**Toegang tot financiering vormt een belangrijke structurele uitdaging voor sociale ondernemingen.** De beschikbaarheid en het gebruik van terugbetaalbare financiële middelen voor sociale ondernemingen is zeer heterogeen tussen de lidstaten. In 2014-2020 hebben de baanbrekende financiële instrumenten op EU-niveau in het kader van het programma van de Europese Unie voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) sociale ondernemingen ondersteund door middel van garanties voor kredietportefeuilles en aandelen- en schuldfinanciering. De steun wordt in 2021-2027 voortgezet via het onderdeel sociale investeringen en vaardigheden van InvestEU, met het Europees Investeringsfonds als belangrijkste uitvoerende partner voor de financiering van sociale ondernemingen. De steun uit financieringsinstrumenten wordt aangevuld met subsidies (zoals steun voor

---

<sup>77</sup> Europese Commissie, *Building an economy that works for people: an action plan for the social economy*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021. Het actieplan bouwt voort op het [Initiatief voor sociaal ondernemerschap \(2011\)](#).

transactiekosten, subsidies voor proefprojecten met sociale financiering), die uit het ESF+ worden gefinancierd<sup>78</sup>.

**De afgelopen jaren hebben verschillende lidstaten algemene strategieën of specifieke initiatieven ter ondersteuning van de sociale economie vastgesteld. Bulgarije** heeft zijn 5e tweejaarlijkse nationale actieplan voor de sociale economie 2022-2023 vastgesteld. **Finland** heeft in 2021 een strategie voor sociale ondernemingen vastgesteld en in overeenstemming daarmee een nationaal expertisecentrum voor sociale ondernemingen opgericht<sup>79</sup>. In zijn nationale hervormingsprogramma 2022 heeft **Duitsland** zich ertoe verbonden een nationale strategie voor sociale ondernemingen op te stellen ter versterking van ondernemingen die het algemeen belang en een solidaire economie dienen. Wat de wettelijke erkenning van sociale ondernemingen betreft, bereidt **Tsjechië** een wet inzake sociaal ondernemerschap voor als middel om kansarmen op de arbeidsmarkt te integreren en heeft **Polen** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een wet inzake de sociale economie aangenomen, waarin de regels worden vastgesteld voor de certificering van sociale ondernemingen die mensen met een risico op sociale uitsluiting zullen reintegreren. In 2022 heeft **Spanje** een strategisch project voor de sociale en zorgeconomie vastgesteld ter waarde van 800 miljoen EUR, voornamelijk gefinancierd uit NextGenerationEU, met als doel het volledige potentieel van de sociale economie te ontsluiten om bij te dragen aan rechtvaardige groene en digitale transitie, en de inclusie en de socialezekerheidsstelsels te versterken. Het plan zal het aandeel van de sociale economie in het Spaanse bbp naar verwachting met 1 procentpunt doen toenemen tot 11 %.

### 2.1.2 Maatregelen van de lidstaten

**Verscheidene lidstaten hebben onlangs maatregelen genomen ter ondersteuning van het scheppen van banen.** In januari 2022 heeft de dienst voor arbeidsvoorziening in **Kroatië** in het kader van het herstel- en veerkrachtplan nieuwe maatregelen voor het scheppen van banen vastgesteld ter ondersteuning van de groene en de digitale transitie, met als doel prioriteit te geven aan de activering en tewerkstelling (ook als zelfstandigen) van inactieve, langdurig werklozen en jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET's). **Litouwen** heeft het toepassingsgebied en de diversiteit van de maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid in juli 2022 uitgebreid en meer de nadruk gelegd op banen met een hoge toegevoegde waarde en de dubbele transitie, als onderdeel van zijn toezeggingen in het kader van het herstel- en veerkrachtplan. In maart 2022 is **Portugal** begonnen met het verlenen van financiële steun aan werkgevers die arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met toereikende lonen aanbieden in het kader van de maatregel “verbintenis inzake duurzame werkgelegenheid”, ook als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan. Tijdens de pandemie heeft **België** (Wallonië) maandelijks een gerichte werkgelegenheidssubsidie van 1 000 EUR, “Tremplin24mois +” ingevoerd, voor het aanwerven van zeer langdurig werklozen. Aanvankelijk was deze subsidie gericht op specifieke sectoren, maar de maatregel werd in januari 2022 uitgebreid tot alle particuliere en publieke werkgevers. In januari 2022 breidde de Brusselse regering de “Phoenix” -stimulans

<sup>78</sup> Een voorbeeld van de laatste oproep inzake de vraag naar en het aanbod aan sociale financiering (2020) is de samenwerking tussen Erste Bank en Impact Hub in Oostenrijk, Tsjechië, Slowakije, Servië en Kroatië ter ondersteuning van de ontwikkeling van quasi-eigenvermogen in combinatie met aanvullende niet-financiële steun voor sociale ondernemingen. Door het eigen vermogen van sociale ondernemingen te vergroten, kunnen zij hun groeiplannen voortzetten, nieuwe projecten tot stand brengen of bestaande projecten opschalen en bijgevolg het effect ervan vergroten.

<sup>79</sup> Zie online de [Strategy on Social Enterprises](#) respectievelijk het [Centre of Expertise](#).

uit voor het aanwerven van kwetsbare werkzoekenden die tijdens de gezondheidscrisis hun baan zijn kwijtgeraakt en zich bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) hebben ingeschreven. Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om ontheemden uit Oekraïne toegang tot werk te bieden om hun integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen en het scheppen van banen te ondersteunen. Zo heeft **Letland** in maart 2022 een werkgelegenheidssubsidie voor vluchtelingen uit Oekraïne ingevoerd, waardoor werkgevers aan het begin van de arbeidsverhouding een eenmalige toelage van 500 EUR krijgen. In **Hongarije** werd in maart 2022 een tijdelijke werkgelegenheidssubsidie ingevoerd voor werkgevers die Oekraïense burgers in dienst nemen die op de vlucht zijn voor de oorlog. De subsidie dekt 50 % van de verblijfskosten en de kosten woon-werkverkeer voor maximaal één jaar. In **Denemarken** worden diensten ter bevordering van de werkgelegenheid voor ontheemden uit Oekraïne op gemeentelijk niveau beheerd, onder meer door middel van werkgelegenheidssubsidies. Zie punt 2.3.2 voor een overzicht van de actieve arbeidsmarktmaatregelen ter bevordering van de integratie van ontheemden uit Oekraïne.

**Sommige lidstaten hebben hun noodmaatregelen na de eerste helft van 2021 geleidelijk afgeschaft, in overeenstemming met de versoepeling van de volksgezondheidsbeperkingen.** Zo zijn tussen mei en oktober 2021 de tijdelijke werktijdverkortingsregelingen en andere regelingen voor het behoud van banen die naar aanleiding van de COVID-19-crisis waren ingevoerd, geleidelijk afgeschaft in **Cyprus, Denemarken, Estland** en **Litouwen**. In dezelfde periode werden ook tijdelijke maatregelen in Zweden stopgezet, maar de respectieve eerder reeds bestaande regelingen bleven van kracht.

**Andere lidstaten hebben hun werktijdverkortingsregelingen in de eerste helft van 2022 en daarna verlengd.** Zo werden in het eerste kwartaal van 2022 in Kroatië, Italië en Portugal in het kader van de COVID-19-pandemie maatregelen voor het behoud van banen gefinancierd. In **Bulgarije** werden de loonsubsidies voor werknemers (60/40-regeling) verlengd tot juni 2022. In **Malta** en **Griekenland** zijn de loonaanvullingsregeling en de werktijdverkortingsregeling verlengd tot eind mei 2022. **België** heeft de “vereenvoudigde procedure” (met minder administratieve verplichtingen voor de werkgevers) van zijn werktijdverkortingsregeling in maart 2022 verlengd tot eind juni 2022 als reactie op het uitbreken van de oorlog in Oekraïne, met dezelfde modaliteiten als tijdens de COVID-19-crisis. Evenzo heeft **Frankrijk** de toepassing van zijn bestaande regeling voor gedeeltelijke werkgelegenheid (APLD) verlengd tot eind 2022 om de door de oorlog in Oekraïne getroffen ondernemingen in staat te stellen van deze regeling te profiteren. **Luxemburg** had zijn werktijdverkortingsregeling aanvankelijk verlengd tot juni 2022 voor kmo's met het voornemen de regeling geleidelijk af te schaffen. In de context van de energiecrisis heeft de regering in augustus 2022 echter aangekondigd dat zwaar getroffen bedrijven gebruik kunnen maken van de werktijdverkortingsregeling. In mei verlengde ook **Roemenië** zijn werktijdverkortingsregeling tot eind 2022.

**In sommige gevallen werden de tijdelijke maatregelen naar aanleiding van de COVID-19-pandemie vervangen door permanente werktijdverkortingsregelingen.** Spanje heeft de noodregels voor de werktijdverkortingsregeling ERTE geleidelijk afgeschaft (terwijl delen van de uitkeringen en socialezekerheidskortingen werden verlengd tot 31 maart 2022). In december 2021 is een nieuwe wetgeving tot vaststelling van een permanente werktijdverkortingsregeling om zich aan te passen aan conjuncturele en structurele problemen in werking getreden als onderdeel van een brede hervorming die in het nationale herstel- en veerkrachtplan is omschreven. In dit verband worden bedrijven gestimuleerd om hun werknemers opleidingsprogramma's voor bij- en omscholing aan te bieden. In maart 2022 heeft ook **Slowakije** een nieuwe permanente maatregel ingevoerd voor het

behoud van banen tijdens economische neergang. In **Slovenië** is de vaststelling van een permanente werktijdverkortingsregeling voor ernstige economische neergang gepland voor eind 2022.

**Tussen januari 2021 en juli 2022 hebben verschillende lidstaten hun wettelijke minimumlonen aanzienlijk verhoogd.** Het doel was te reageren op het verlies aan koopkracht van mensen met een laag inkomen als gevolg van de stijgende inflatie en in sommige gevallen ook om de toereikendheid van de minimumlonen in het algemeen te verbeteren, gezien hun lage niveaus en de kloof ten opzichte van de andere lonen<sup>80</sup>. De grootste stijging van het wettelijk minimumloon werd geregistreerd in Hongarije (19,5 %). Ook andere landen lieten aanzienlijke stijgingen zien, met name **Litouwen** (13,7 %), **België** (13,3 %), **Estland** (12 %), **Roemenië** (11 %), **Kroatië** (10,3 %), **Duitsland** (10 %), **Griekenland** (9,7 %) en **Bulgarije** (9,2 %). In sommige van deze landen werden de verhogingen ingevoerd door middel van discretionaire aanpassingen bovenop de gebruikelijke onderhandelingen of indexeringsmechanismen. Andere lidstaten, waaronder **Duitsland**, **Letland**, **Nederland**, **Portugal** en **Roemenië**, hebben verhogingen van het minimumloon aangekondigd voor 2022 of begin 2023 (in Portugal heeft de regering in oktober 2022 een overeenkomst op middellange termijn gesloten met de sociale partners om het minimumloon in 2026 te verhogen tot 900 EUR). Zo zijn **Letland** en **Nederland** voornemens om in januari 2023 hun wettelijke minimumlonen met respectievelijk 40 % en 10 % te verhogen. In **Ierland** is het ook de bedoeling om een lager minimumloon voor jonge werknemers af te schaffen.

**Daarnaast hebben enkele lidstaten hervormingen doorgevoerd in hun kaders voor de vaststelling van wettelijke minimumlonen.** Van groot belang is dat **Cyprus** voor het eerst een wettelijk minimumloon, ten belope van 940 EUR, heeft ingevoerd dat vanaf januari 2023 van toepassing zal zijn. Door middel van een wijziging van zijn arbeidswet heeft **Roemenië** vastgesteld dat een werknemer slechts gedurende 24 maanden het minimumloon kan ontvangen, waarna een hoger loon moet worden betaald. In **Kroatië** is in het kader van het herstel- en veerkrachtplan de wet inzake minimumlonen gewijzigd om de handhaving van de regels met betrekking tot het wettelijk minimumloon te verbeteren, onder meer wat betreft de sancties voor overtreders en de versterking van de controle door inspectieorganen. Als onderdeel van een brede hervorming van het kader voor de vaststelling van minimumlonen in **Ierland** zal het wettelijk minimumloon worden vervangen door een “leefbaar loon”. Het leefbare loon wordt met ingang van 2023 vastgesteld op 60 % van het mediane loon in een bepaald jaar. Het nationale minimumloon zal van kracht blijven totdat het leefbare loon van 60 % in 2026 volledig is ingevoerd, maar zal in de loop van de jaren op de gebruikelijke wijze stijgen, waardoor de kloof tussen het minimumloon en het leefbare loon wordt gedicht. **Malta** heeft een nieuwe commissie voor lage lonen opgericht, die naar verwachting in 2023 haar eerste aanbevelingen zal doen voor een nieuw mechanisme om het minimumloon aan te passen. Ondanks deze maatregelen genieten veel werknemers in de EU nog steeds geen bescherming door minimumlonen. Om deze situatie aan te pakken, heeft de Commissie in oktober 2020 een voorstel ingediend voor een richtlijn betreffende toereikende minimumlonen in de EU, dat op 14 september door het Europees Parlement en op 4 oktober 2022 door de Raad is vastgesteld<sup>81</sup>. In pijlerkader 1 worden de belangrijkste uitdagingen die de richtlijn beoogt aan te pakken en de belangrijkste bepalingen ervan nader toegelicht.

---

<sup>80</sup> Sommigen aanpassingen in 2021 vormden al een antwoord op de stijgende inflatie.

<sup>81</sup> De richtlijn stelt een kader vast om de toegang tot adequate bescherming door minimumlonen in de hele EU te verbeteren, onder meer door collectieve onderhandelingen te bevorderen, en zo bij te dragen tot de verbetering van de leef- en werkomstandigheden van werknemers met een minimumloon en laagbetaalde werknemers. Zie

**Slechts enkele lidstaten hebben maatregelen genomen om de dalende trend in het aantal werknemers dat onder collectieve arbeidsovereenkomsten valt, tegen te gaan.** Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om de kaders voor collectieve onderhandelingen te versterken. Zo heeft **Spanje** in december 2021 in het kader van een bredere hervorming vastgesteld dat werknemers die voor een onderaannemer werken, bij ontstentenis van een toepasselijke collectieve overeenkomst op bedrijfsniveau onder het toepassingsgebied van de sectorale collectieve overeenkomst vallen die overeenkomt met de uitbestede activiteit. In **Roemenië** wordt in het nationale herstel- en veerkrachtplan voorzien in nieuwe wetgeving inzake sociale dialoog, die naar verwachting in het vierde kwartaal van 2022 in werking zal treden. Het plan omvat ook een herziening van de definitie van de economische sectoren als basis voor collectieve overeenkomsten op sectorniveau. In augustus 2021 heeft **Estland** een nieuwe wet aangenomen waarbij de in het kader van collectieve onderhandelingen overeengekomen bepalingen inzake arbeidsvoorwaarden worden uitgebreid. De voorwaarden met betrekking tot loon, werktijden en rusttijden worden met instemming van de werkgevers van ten minste 40 % van de werknemers in de sector en van de vakbonden die ten minste 15 % van de werknemers vertegenwoordigen, uitgebreid tot een hele sector.

**Sommige lidstaten hebben ook verschillende maatregelen met betrekking tot de lonen in de overheidssector vastgesteld of zijn daarover in beraad.** Gezien het aanzienlijke aandeel van de publieke sector in de totale werkgelegenheid kunnen deze maatregelen grotere gevolgen hebben voor de economie, aangezien loonstijgingen in de overheidssector niet alleen de koopkracht van deze werknemers ondersteunen, maar ook overloopeffecten kunnen hebben op de lonen in de particuliere sector. In **Frankrijk** is besloten de salarissen van ambtenaren met 3,5 % te verhogen om het effect van de inflatie op de koopkracht op te vangen. **Portugal** heeft in 2022 de salarissen van mensen met een doctoraat en de instapniveaus in de overheidsdiensten met 4,7 % verhoogd om talent aan te trekken en te behouden. In **Slovenië** werd het loonstelsel in de overheidssector hervormd: er zijn nu regelingen voor variabele beloning en koppeling van de beloning aan de arbeidsresultaten in opgenomen. In **Letland** besloot de regering premies toe te kennen aan maatschappelijk werkers vanwege de hogere werklast als gevolg van de komst van Oekraïense vluchtelingen.

**Een aantal lidstaten heeft maatregelen genomen met het oog op rechtvaardigere belastingstelsels en krachtigere stimulansen om te werken.** In **Tsjechië** werd de forfaitaire regeling in verband met de inkomstenbelasting voor natuurlijke personen afgeschaft met de invoering van een nieuw progressief marginaal tarief. Vanaf 2021 wordt een belastingtarief van 23 % toegepast op inkomens van meer dan 1 701 168 CZK (ongeveer 67 300 EUR), terwijl op inkomens onder die drempel een tarief van 15 % van toepassing is gebleven. **Oostenrijk** verlaagde zijn laagste tarief van de inkomstenbelasting van 25 % tot 20 % en verlengde de toepassing van het hoogste tarief van 55 % voor inkomens van meer dan 1 miljoen EUR tot 2025. Toen de laatste golf van een groter belastinghervormingspakket in 2017 van start ging, verlaagde **Kroatië** zijn inkomstenbelastingtarieven voor natuurlijke personen van 36 % tot 30 % en van 24 % tot 20 % voor inkomens van meer respectievelijk minder dan 360 000 HRK (49 000 EUR). Deze maatregel heeft niet alleen de progressiviteit van de regeling, maar ook de belastingdruk verminderd, waardoor huishoudens tijdens de pandemie indirect werden ondersteund. Kroatië verlaagde eveneens het belastingtarief op dividenden van 12 % tot 10 %. In juli 2022 heeft **Roemenië** de regels inzake belastingheffing op inkomsten uit overeenkomsten voor deeltijdarbeid gewijzigd. Volgens de nieuwe regeling zal het inkomen dat voor de berekening van de sociale en gezondheidszorgbijdragen in

---

bijvoorbeeld: [Commission welcomes political agreement on adequate minimum wages for workers in the EU - Employment, Social Affairs & Inclusion — Europese Commissie \(europa.eu\)](#).

aanmerking wordt genomen, het minimumbasissalaris zijn en niet het daadwerkelijk door de werknemer verdiende inkomen. In **België** kondigde de Vlaamse regering in september 2022 de uitbreiding aan van de jobbonus (premie voor loontrekkenden en ambtenaren) tot hogere inkomens en de tijdelijke verhoging van de premie.

**Sommige lidstaten hebben belastingvermindering verleend om de gevolgen van de stijgende energieprijzen voor mensen en huishoudens op te vangen, met maatregelen die in sommige gevallen gericht waren op de meest kwetsbaren.** Zo voorziet de in maart 2022 aangenomen wet inzake belastingkijtschelding in **Duitsland** in een verhoging van het vaste bedrag voor werknemers, de basisvergoeding en de reiskosten die in mindering kunnen worden gebracht op de inkomstenbelasting. In april 2022 heeft **Portugal** een buitengewone regeling voor belastinguitstel ingevoerd voor ondernemingen en zelfstandigen in de vervoerssector, die het zwaarst werden getroffen door de stijging van de brandstof- en energieprijzen. **Litouwen** heeft de drempel voor het niet-belastbare inkomen verhoogd tot 540 EUR, waardoor het netto-inkomen voornamelijk is gestegen voor werknemers met het minimumloon. De niet-belastbare drempel werd verder verhoogd voor ouderen en personen met een handicap. Bovendien werd de belastingteruggave in **Malta** vanaf januari 2022 verhoogd met een bedrag tussen 60 EUR en 140 EUR, waarbij de hoogste bedragen werden terugbetaald aan de laagste inkomens. In **Finland** besloot de regering om een tijdelijke optie in te voeren voor het aftrekken van elektriciteitskosten van de grondslag voor de inkomstenbelasting, evenals beperkte steun voor elektriciteitskosten voor mensen die niet kunnen profiteren van de belastingaftrek voor de armste huishoudens. Zie pijlerkader 7 in punt 2.4.1 voor een overzicht van aanvullende steunmaatregelen van de overheid die zijn genomen naar aanleiding van de aanhoudende energiecrisis.

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

In dit punt wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 6, waarin de lidstaten wordt aanbevolen de voorwaarden te scheppen om het arbeidsaanbod, de vaardigheden en competenties te verbeteren, overeenkomstig de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten: 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen), 3 (gelijke kansen), 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk), 9 (evenwicht tussen werk en privéleven), 11 (kinderopvang en ondersteuning van kinderen) en 17 (inclusie van personen met een handicap). In punt 2.2.1<sup>82</sup> wordt een overzicht geboden van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en vaardigheden, evenals van de situatie op de arbeidsmarkt, met name voor wat betreft de kwetsbare en ondervertegenwoordigde groepen. Punt 2.2.2 gaat over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze beleidsgebieden.

### 2.2.1 Kernindicatoren

**De deelname aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC) blijft toenemen, maar kinderen uit kansarme milieus worden nog steeds met belemmeringen geconfronteerd.** Tussen 2015 en 2020 nam de gemiddelde deelname in de EU-27 van kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de nationale beginleeftijd voor verplicht basisonderwijs toe van 92 tot 93 %, waarbij in de meeste landen sprake was van een langzame toename of een zeer lichte afname. Het streefcijfer voor 2030, namelijk een deelnamepercentage van ten minste 96 % zoals vastgesteld in de mededeling over de Europese onderwijsruimte<sup>83</sup>, werd reeds in vijf lidstaten (België, Denemarken, Frankrijk, Ierland en Spanje) behaald. In Griekenland (71,3 %), Slowakije (78,1 %), Roemenië (78,2 %) en Kroatië (78,8 %) is het deelnamepercentage echter minder dan 80 % (zie figuur 2.2.1). In de EU-landen zijn de deelnamepercentages onder kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd consistent lager dan die onder leeftijdsgenoten. Vanaf de crisis van 2008 tot de COVID-19-crisis nam het percentage met armoede bedreigde kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de leerplichtige leeftijd die deelnemen aan ECEC gestaag toe. Als gevolg van de aanzienlijke negatieve impact van de pandemie bleef het percentage in 2021 onder het niveau van voor de pandemie<sup>84</sup>. Onder sommige kwetsbare groepen is de deelname bijzonder laag. Het percentage Romakinderen die deelnemen aan voor- en vroegschoolse educatie is bijvoorbeeld nog steeds minder dan de helft van het percentage onder de totale bevolking (rond de 42-44 %, bij een streefcijfer voor 2030 van ten minste 70 %, zoals vastgesteld in het nieuwe strategische EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van Roma)<sup>85</sup>. Ook werd gemeld dat kansarme kinderen onevenredig zwaar te lijden hadden onder

---

<sup>82</sup> De analyse in dit deel is grotendeels gebaseerd op de Onderwijs- en opleidingsmonitor 2022 van de Europese Commissie, die is gevoegd bij de mededeling van de Europese Commissie over snelle voortgang bij de verwezenlijking van de Europese onderwijsruimte.

<sup>83</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 30 september 2020, "[De Europese onderwijsruimte tegen 2025 tot stand brengen](#)", COM(2020) 625 final.

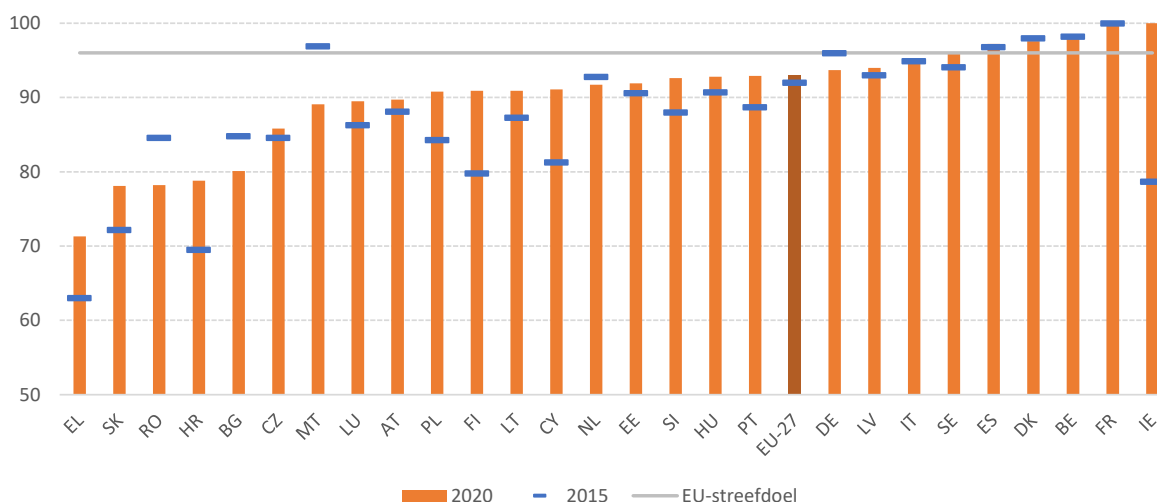
<sup>84</sup> Molinuevo, D. en Consolini, M., *Analysis of the Child Guarantee National Action Plans. Support for refugees and trends in Member States*, publicatie voor de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, beleidsondersteunende afdeling Economische Zaken, Wetenschapsbeleid en Levenskwaliteit, Europees Parlement, 2022.

<sup>85</sup> Op basis van de resultaten van de recentste [enquête onder Roma van 2020-2021 van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten](#) voor BG; CZ; EL; ES; HR; HU; PT; RO; SK — publicatie verwacht in de herfst van 2022. Voor meer informatie, zie: [EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation for 2020-2030](#).

gesloten of beperkte diensten tijdens de pandemie, waardoor het risico op verdere uitsluiting toenam<sup>86</sup>.

### Figuur 2.2.1: hoewel de deelname aan ECEC in totaal is toegenomen, blijft deze in een aantal lidstaten nog steeds laag

Deelname aan ECEC van kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de beginleeftijd voor verplicht basisonderwijs (%)



Opmerking: 2015: definitie verschilt voor BE, EL, PT. 2020: definitie verschilt voor BE, EL, IE, MT, PT; FR voorlopig; BG, IE geschat; onderbreking in de reeks voor BE.

Bron: Eurostat, [\[educ\\_uae\\_enra21\]](#).

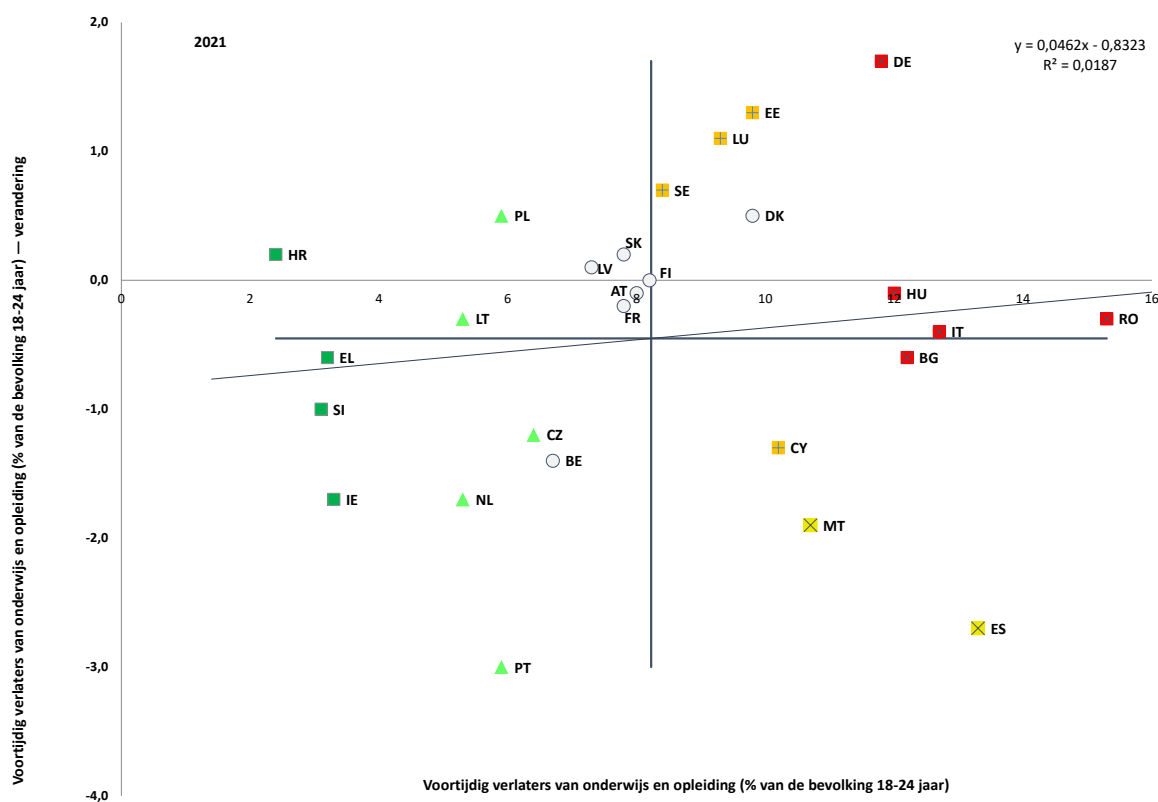
**Het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (ELET-percentage) loopt sterk uiteen en duidt op problemen voor een aantal lidstaten.** Gemiddeld volgde 9,7 % van de 18-24-jarigen in de EU zonder diploma van het hoger secundair onderwijs in 2021 geen onderwijs of opleiding. In 16 lidstaten ligt het ELET-percentage onder de 9 % (het streefdoel voor 2030 voor de gehele EU van de Europese onderwijsruimte), waarbij Kroatië (2,4 %), Slovenië (3,1 %), Griekenland (3,2 %) en Ierland (3,3 %) het best presteren, landen die allemaal behoren tot de “beste presteerders” volgens de methode van het sociale scorebord (zie figuur 2.2.2). In Slowakije ligt het percentage (met 7,8 %) nog steeds onder het EU-streefdoel, maar is het gestegen van een laag uitgangspunt (5,3 %) in 2012. Zes lidstaten hebben percentages rond of boven de 12 % (Roemenië, Spanje, Italië, Bulgarije, Hongarije en Duitsland). De verschillen tussen regio's zijn ook groot: met name in verschillende regio's in Spanje, Zuid-Italië, het oosten van Bulgarije en Roemenië en het noorden en oosten van Hongarije is het aandeel voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding nog steeds hoger dan 15 %. In het oosten van Slowakije is het percentage in de afgelopen tien jaar bijna verdubbeld tot ongeveer 15 % (14,4 % ten opzichte van 7,9 % in 2012) (zie bijlage 3). Met een vrij groot verschil van 3,5 procentpunt verlaten jonge mannen (11,4 %) vaker voortijdig onderwijs en opleiding dan vrouwen (7,9 %).

<sup>86</sup> Europese Commissie, *Early childhood education and care and the Covid-19 pandemic — Understanding and managing the impact of the crisis on the sector*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.



## Figuur 2.2.2: het aantal voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding verschilt sterk tussen de lidstaten en blijft een uitdaging

Voortijdig verlaters van onderwijs en opleiding (18-24 jaar) niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)



*Opmerking:* In 2021 is er een onderbreking in de tijdreeksen voor alle lidstaten als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#). De legenda is opgenomen in de bijlage.

*Bron:* Eurostat [[edat lfse 14](#)], EU-AKE.

**Voortijdig schoolverlaten komt bijzonder veel voor onder Romaleerlingen, wat vaak verband houdt met schoolsegregatie** In de EU-landen die door het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) werden onderzocht, verliet 71 % van de Roma tussen de 18 en 24 jaar in 2020-2021 het onderwijs voordat zij het hoger secundair onderwijs hadden bereikt en volgen zij geen verder onderwijs of verdere opleiding. In Griekenland en Portugal werden bijvoorbeeld de laagste cijfers geregistreerd; hier voltooide slechts respectievelijk 16 en 10 % van de Romaleerlingen tussen de 20 en 24 jaar ten minste het hoger secundair onderwijs<sup>87</sup>. Op grond van het nieuwe strategische EU-kader voor de Roma, dat in oktober 2020 door de Europese Commissie werd gestart, moet dit verschil tussen de algemene bevolking en de Roma uiterlijk 2030 met ten minste een derde worden verkleind. In datzelfde kader wordt de lidstaten ook verzocht de inspanningen te versterken om een einde te maken aan segregatie in het onderwijs, waarbij zij ervoor moeten zorgen dat uiterlijk 2030 minder dan een op de vijf Romakinderen (in de leeftijdsgroep van 6-15 jaar) naar een school gaat waar de meeste of alle kinderen Roma zijn, in plaats van meer dan helft, zoals nu het geval is (met uitschieters van bijna twee derde in landen zoals Bulgarije en Slowakije). Tot dusver is het aandeel kinderen in gesegregeerd onderwijs sinds 2016 gemiddeld met 10 % toegenomen. In 2021 kwam gesegregeerd onderwijs voor Romaleerlingen het vaakst voor in

<sup>87</sup> Zie Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, [Roma in 10 European Countries — Main results](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

Bulgarije, Slowakije, Kroatië en Roemenië, waar de meeste, en in het geval van de eerste twee lidstaten bijna twee derde, van de Romakinderen tussen de 6 en 15 jaar een school bezochten waar alle of de meeste andere schoolkinderen Roma waren<sup>88</sup>.

### **Pijlerkader 3: voortijdig schoolverlaten aanpakken**

**Een doeltreffende aanpak van voortijdig schoolverlaten is essentieel voor het waarborgen van betere werkgelegenheidskansen voor jongeren tijdens hun leven en het bevorderen van hun actieve deelname aan de maatschappij**, in overeenstemming met de beginselen 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 3 (gelijke kansen) en 11 (kinderopvang en hulp aan kinderen) van de Europese pijler van sociale rechten. Het beperken van voortijdig schoolverlaten is derhalve een belangrijke beleidsprioriteit en werd als zodanig onderstreept in de resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese onderwijsruimte en verder (2021-2030), evenals in de aanbeveling van de Raad tot instelling van een Europese kindergarantie. Het is ook opgenomen onder de aanvullende doelstellingen van het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten.

**De evolutie op het gebied van voortijdig schoolverlaten gaat op EU-niveau over het algemeen de goede kant op en het verder terugdringen ervan vereist dat de aandacht vooral moet gaan naar de kansarmste en slechtst bereikbare groepen.** Twee groepen jongeren (die met laagopgeleide ouders en leerlingen die in het buitenland zijn geboren) verdienen bijzondere aandacht van het beleid. Het risico op voortijdig schoolverlaten is negen keer hoger onder jongeren met laagopgeleide ouders (26,1 %) dan onder jongeren met hoogopgeleide ouders (2,9 %). De gemiddelde percentages voortijdig schoolverlaten onder in het buitenland geboren leerlingen zijn bovendien meer dan dubbel zo hoog als onder autochtone leerlingen (21,5 % ten opzichte van 8,5 %). In alle landen waar een uitsplitsing beschikbaar is naar personen die in een ander EU-land geboren zijn en personen die buiten de EU geboren zijn, komt voortijdig schoolverlaten onder beide groepen aanzienlijk vaker voor dan onder autochtone leerlingen (zie figuur hieronder)<sup>89</sup>.

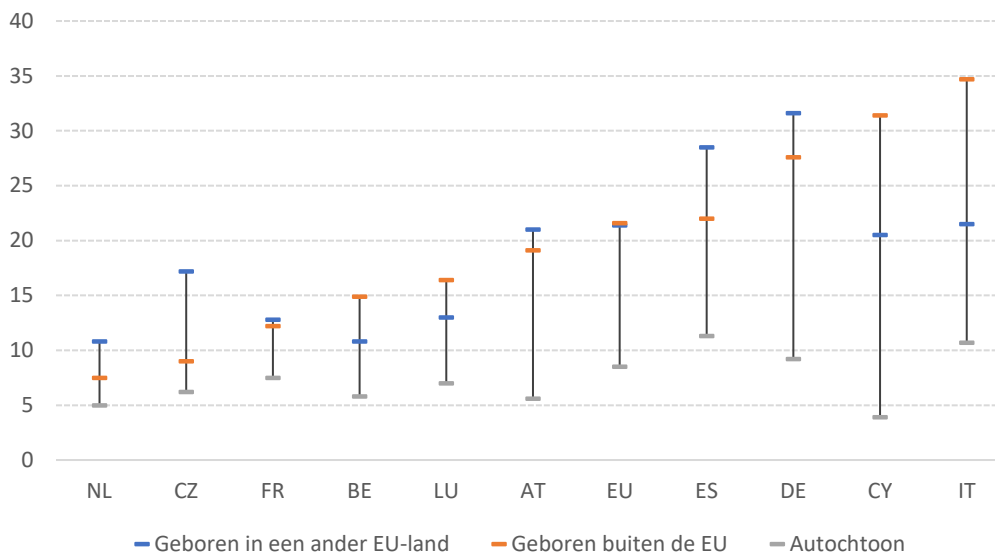
---

<sup>88</sup> Zie voetnoot 87.

<sup>89</sup> Het aantal jaar sinds de aankomst is een duidelijke bepalende factor voor dit nadeel. Het ELET-percentage onder personen die voor het begin van het verplichte onderwijs in het rapporterende land aankwamen, was vergelijkbaar met het percentage onder de autochtone bevolking. Er moet dus bijzondere aandacht uitgaan naar jongeren die tijdens — en met name tegen het einde van — de leerplichtige leeftijd in het rapporterende land aankomen. Zie: Europese Commissie, *Education and Training Monitor*, 2022, verschijnt binnenkort, gebaseerd op een ad-hocgegevensextractie door Eurostat.

## Voor personen die buiten de EU of in een andere EU-lidstaat geboren zijn, is de kans veel groter dat zij het onderwijs voortijdig verlaten dan voor autochtonen

Percentages voortijdig schoolverlaten per geboorteland in geselecteerde landen (% , 2021)



*Opmerking:* Geboren in een ander EU-land: geringe betrouwbaarheid voor BE, CY, CZ, FR. Geboren buiten de EU: geringe betrouwbaarheid voor CZ en LU. Slechts een beperkt aantal lidstaten opgenomen vanwege een gebrek aan beschikbare gegevens.

*Bron:* Eurostat [[edat lfse 02](#)], EU-AKE.

**Het verlaten van het onderwijs tijdens de COVID-19-pandemie kan gevolgen hebben voor de percentages voortijdig schoolverlaten.** Omdat de indicator voor voortijdig schoolverlaten betrekking heeft op 18- tot 24-jarigen, zal het even duren voordat de toename van het aandeel jongeren dat tijdens de COVID-19-pandemie onderwijs en opleiding voortijdig heeft verlaten, volledig tot uiting komt in de gegevens. De fysieke sluiting van scholen en de inperkingsmaatregelen hebben ertoe geleid dat de geestelijke gezondheid en het welzijn van kinderen en jongeren onder druk kwamen te staan. Dit is vaak sterk gerelateerd aan onderwijsresultaten, waarbij onderwijsstelsels niet altijd in staat waren om in de kritieke context passende steun te verlenen<sup>90</sup>.

**Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en het beperken van ondermaatse prestaties in basisvaardigheden zijn de belangrijkste doelstellingen van het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over trajecten naar succes op school van 30 juni 2022<sup>91</sup>.** Het voorstel is gericht op het bevorderen van betere onderwijsresultaten en een inclusieve schoolomgeving voor alle lerenden, rekening houdend met de belangrijke rol van welzijn op school<sup>92</sup>. Met dit voorstel wordt een breder en systematischer perspectief aangenomen ten opzichte van de aanbeveling inzake voortijdig schoolverlaten van 2011<sup>93</sup>,

<sup>90</sup> Meer informatie over een schoolbrede benadering van geestelijke gezondheid en welzijn is te vinden in Europese Commissie, Simões, C., Caravita, S., Cefai, C., *A systemic, whole-school approach to mental health and well-being in schools in the EU: Analytical report*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

<sup>91</sup> Zie: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=COM:2022:316:FIN>

<sup>92</sup> Onderwijsresultaten, in termen van kennis, vaardigheden en houding die tijdens scholing zijn ontwikkeld, worden traditioneel gemeten in termen van “schoolprestaties” (waarmee wordt verwezen naar de leervoortgang van lerenden en hun werkelijke functionele geletterdheid, zoals lezen, schrijven, rekenkundige basiskennis en wetenschappelijke capaciteiten) en “opleidingsniveaus” (dat wil zeggen de succesvolle voltooiing van specifieke onderwijsniveaus, bijvoorbeeld basisonderwijs, lager of hoger middelbaar onderwijs).

<sup>93</sup> Zie: [PB C 191 van 1.7.2011](#), blz. 1.

met een vernieuwd actiekader. In het voorstel wordt de lidstaten verzocht tegen 2025 een geïntegreerde en alomvattende, empirisch onderbouwde strategie voor succes op school te ontwikkelen, met een sterke nadruk op preventie. Dit is van bijzonder belang gezien de dubbele transitie, aangezien voortijdig schoolverlaten jongeren ook de kans ontnemt om zich aan te passen en de noodzakelijke vaardigheden te ontwikkelen voor de digitale en de groene transitie, die het welzijn van iedereen in de nieuwe werkwereld waarborgen. In de aanbeveling wordt onderstreept dat het belangrijk is om maatregelen voor alle lerenden te combineren met meer gerichte en individuele maatregelen voor degenen die meer risico lopen. Er wordt gepleit voor de ontwikkeling van maatregelen op systeemniveau ter verbetering van de gelijkheid en inclusie in onderwijs en opleiding, onder meer door structuren en mechanismen aan te pakken die bijzonder negatieve gevolgen kunnen hebben wat de ongelijkheid betreft. Omdat leraren en schoolleiders essentieel zijn voor onderwijssucces, zijn hun adequate voorbereiding en steun voor het werken met lerenden die risico lopen van cruciaal belang.

**Sommige lidstaten hebben van 2011 tot 2021 aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het terugdringen van voortijdig schoolverlaten**<sup>94</sup>. In **Malta** daalde het percentage voortijdig schoolverlaten tot 2020 bijvoorbeeld van 18,8 tot 11 % en kwam het in 2021 uit op 10,7 %. Onder andere de versterking van beroepsonderwijs en -opleiding en de start van tweedekansprogramma's droegen bij tot dit resultaat. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan wil **Malta** het Data Warehouse-project invoeren, een systeem voor het volgen van voortijdig schoolverlaters om het voortijdig schoolverlaten verder terug te dringen. In **Griekenland** is het percentage voortijdig schoolverlaten gehalveerd (tot 3,8 % in 2020 en 3,2 % in 2021, ten opzichte van 12,9 % in 2011). Het land heeft zijn beleid gericht op het vereenvoudigen van de overgang tussen verschillende leertrajecten, gerichte steun voor voortijdig schoolverlaters, loopbaanbegeleiding en tweedekansprogramma's. Ook **Spanje** en **Portugal** slaagden erin voortijdig schoolverlaten terug te dringen (van respectievelijk 26,3 % tot 16 % en van 23 % tot 8,9 % tussen 2015 en 2020, met een waarde van respectievelijk 13,3 % en 5,9 % in 2021), waarbij zij met name territoriale benaderingen toepasten. In Portugal is het programma voor prioritaire interventie op onderwijsgebieden (*Territórios Educativos de Intervenção Prioritária*, TEIP), dat sinds 1996 wordt uitgevoerd, gericht op scholen die zich bevinden in gebieden met hoge niveaus van armoede en sociale uitsluiting. Sinds 2016 is het nationale programma ter bevordering van succes op school (*Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar*, PNPSE) gericht op het voorkomen van falen op school door zittenblijven te beperken aan de hand van bottom-upbenaderingen, waarbij elke school haar eigen strategische actieplan kan uitvoeren. In Spanje houdt het succes verband met de uitvoering van territoriale samenwerkingsprogramma's, zoals PROA+ (dat wordt ondersteund op basis van het nationale herstel- en veerkrachtplan) en de voorgangers hiervan (PROEDUCAR, PROA). Ondanks de over het algemeen positieve ontwikkelingen, bestaan in beide landen echter nog steeds aanzienlijke regionale verschillen.

**Sociaal-economische verschillen blijven zich vertalen naar ongelijkheid op het gebied van leerresultaten.** De ondermaatse prestaties op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschap worden vastgelegd door het Programme for International Student Assessment

<sup>94</sup> Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

(PISA) van de OESO (waarvan de recentste ronde in 2018 plaatsvond)<sup>95</sup>. In de gehele EU zijn de percentages 15-jarigen die niet de minimale leernormen behalen op het gebied van lezen (22,5 %), wiskunde (22,9 %) en wetenschap (22,3 %) allemaal aanzienlijk slechter dan het streefdoel van de Europese onderwijsruimte voor 2030, namelijk minder dan 15 %. Het verschil in ondermaatse prestaties (voor de drie PISA-gebieden samen) tussen kansarme lerenden en lerenden met een betere sociaal-economische achtergrond is gemiddeld 19,3 procentpunt, en meer dan 35 procentpunt in Roemenië (39 procentpunt) en Bulgarije (38,3 procentpunt) — zie figuur 2.2.3<sup>96</sup>. Slechts in Estland en Finland (die behoren tot de beste PISA-presteerders) ligt het sociaal-economische verschil op het gebied van ondermaatse prestaties onder de 10 procentpunt (respectievelijk 5,1 en 9,9 procentpunt). Nationale studies geven grote verschillen te zien voor wat betreft de gevolgen van de COVID-19-pandemie op de leerresultaten. Hierin komen verschillen tot uiting in de omvang van de fysieke schoolsluitingen, de gebruikte vormen van leren op afstand of hybride leren, de bereidheid om over te gaan op online leren en het soort, de omvang en de timing van de goedgekeurde maatregelen om leerachterstanden te beperken. Bestaand onderzoek duidt erop dat in gevallen waarin sprake was van leerachterstanden deze de ongelijkheden op onderwijsgebied als gevolg van reeds bestaande sociaal-economische verschillen normaal gesproken verergerden. Leerlingen uit kansarme gezinnen liepen over het algemeen meer leerachterstand op<sup>97</sup>. Voor leerlingen met een goede leeromgeving, die internettoegang, een fysieke ruimte en ondersteuning van de ouders omvatte, werden op hun beurt slechts kleine leerachterstanden gerapporteerd<sup>98</sup>.

---

<sup>95</sup> PISA wordt normaal gesproken elke drie jaar uitgevoerd. De volgende gegevensverzameling is vanwege de COVID-19-pandemie uitgesteld tot 2022. De resultaten zullen eind 2023 worden bekendgemaakt.

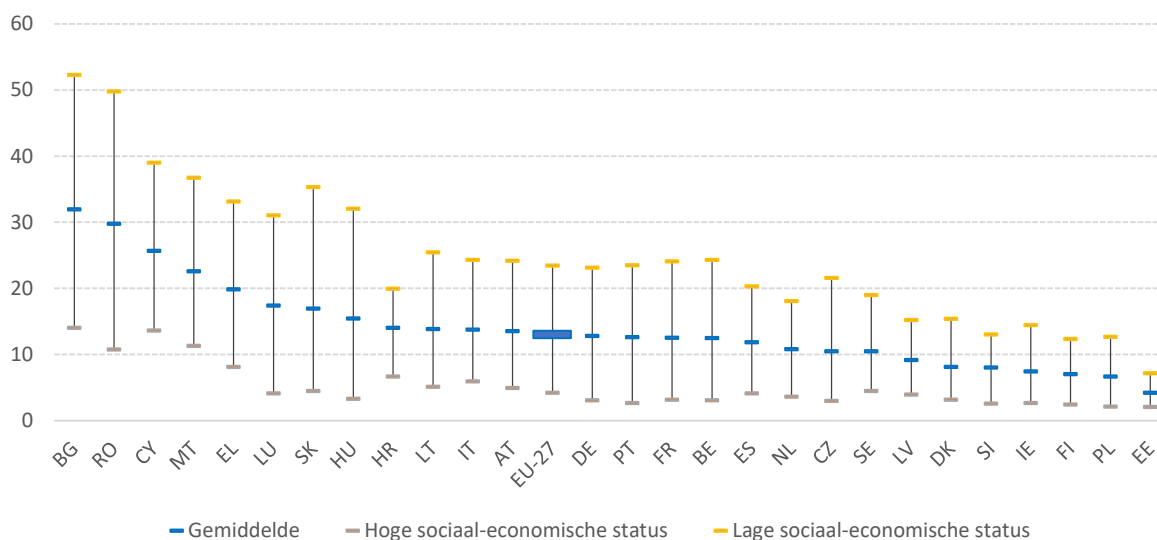
<sup>96</sup> De sociaal-economische status wordt vastgelegd in de index van economische, sociale en culturele status (ESCS) van de OESO, waarbij de laagste en hoogste kwarten worden vergeleken. Deze beproefde index is een maatstaf voor de toegang van leerlingen tot gezinsmiddelen (financieel, sociaal, cultureel en menselijk kapitaal). De index omvat elementen zoals het opleidingsniveau van de ouders, de beroepsstatus van de ouders en de verschillende bezittingen thuis.

<sup>97</sup> Zie Dorn, E. et al. (2020). *COVID-19 and learning loss — disparities grow, and students need help*, McKinsey & Company, december, 8, blz. 6-7, en Dorn, E. et al. (2021). *COVID-19 and education: The lingering effects of unfinished learning*. McKinsey & Company, 27.

<sup>98</sup> Zie Agostinelli, F. et al., “When the great equalizer shuts down: Schools, peers, and parents in pandemic times”, In: *Journal of public economics*, 206, 2022, en Andrew, A. et al., *Learning during the lockdown: real-time data on children’s experiences during home learning*, IFS, achtergrondnota BN288, 2020.

### Figuur 2.2.3: de sociaal-economische achtergrond is een belangrijke bepalende factor voor schoolprestaties, met grote verschillen tussen de lidstaten

Gecombineerde ondermaatse prestaties op het gebied van lezen, wiskunde en wetenschappen per sociaal-economische status (% , 2018)



Bron: Berekeningen van het JRC op basis van [gegevens van de OESO — PISA 2018](#).

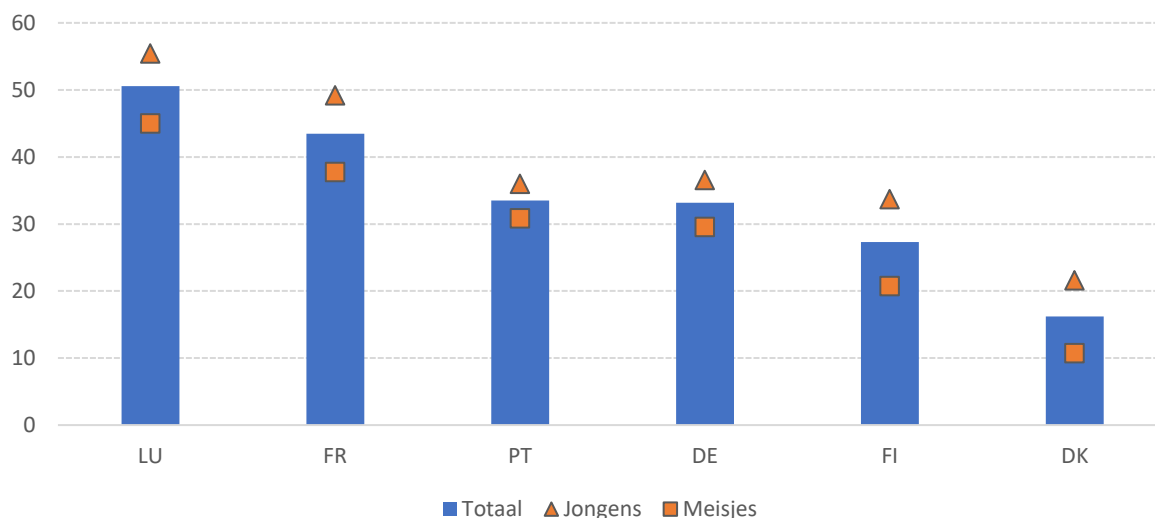
**Het beschikbare bewijs duidt nog steeds op een ontoereikend niveau aan digitale vaardigheden onder leerlingen.** Het streefdoel voor digitale vaardigheden voor 2030 van de Europese onderwijsruimte vereist dat het percentage leerlingen van de achtste graad (13- of 14-jarigen) dat slecht presteert op het gebied van digitale en informatiegeletterdheid minder dan 15 % bedraagt. Uit de International Computer and Information Literacy Study (ICILS)<sup>99</sup> blijkt dat, onder de deelnemende landen, veel leerlingen nog steeds niet beschikken over een toereikend niveau aan digitale vaardigheden (zie ook gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, 2022). Uit de ICILS blijkt dat er een verschil is tussen jongens en meisjes, waarbij meisjes gemiddeld beter presteren en een groter aandeel jongens slecht presteert — zie figuur 2.2.4. De sociaal-economische achtergrond van leerlingen is nog steeds een sterke voorspellende factor van hun digitale vaardigheden. Ten gevolge van de COVID-19-pandemie is de digitale transitie versneld, maar zijn ook de bestaande verschillen ten aanzien van digitale vaardigheden onderstreept en nieuwe opkomende ongelijkheden in de EU aan het licht gekomen. Een lagere sociaal-economische status heeft waarschijnlijk geleid tot een verergering van de leerachterstand vanwege de beperkte digitale middelen. Migrant- en ontheemde kinderen, en met name vluchtelingen en asielzoekers, waren kwetsbaarder voor onderwijsverstoringen als zij een beperkte toegang hadden tot middelen die noodzakelijk waren voor online leren<sup>100</sup>. Daarnaast leidt het lerarentekort op alle onderwijsniveaus er steeds vaker toe dat jongeren en lerenden niet de vaardigheden verwerven die nu en in de toekomst het meest gevraagd zijn op de veranderende arbeidsmarkten.

<sup>99</sup> Op basis van een digitale beoordeling meet ICILS de prestaties van leerlingen op twee gebieden van digitale competenties: digitale en informatiegeletterdheid en computational thinking. Tot dusver zijn er twee cycli voltooid, de eerste in 2013 en de tweede in 2018. Voor 2023 is een derde cyclus gepland. Er namen negen lidstaten deel aan de eerste cyclus en zeven aan de tweede.

<sup>100</sup> Zie Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

## Figuur 2.2.4: veel leerlingen behalen geen toereikend niveau aan digitale vaardigheden

Ondermaatse prestaties op het gebied van digitale vaardigheden, uitgesplitst naar geslacht (% , 2018)



*Opmerking:* Ondermaatse prestatie is gedefinieerd als prestatie onder de drempel van niveau 2 (492 punten) op de schaal voor digitale en informatiegerletterdheid van het ICILS. De resultaten van Italië zijn niet vergelijkbaar met die van andere lidstaten en zijn niet opgenomen in de figuur.

*Bron:* IEA, ICILS 2018.

**De deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding leidt tot positieve arbeidsmarktresultaten; de participatiegraad onder pas afgestudeerden van het beroepsonderwijs heeft zich echter nog niet volledig hersteld van de daling in verband met COVID-19.** Ongeveer de helft van de leerlingen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs (48,7 % in de EU in 2020, wat neerkomt op 8,7 miljoen leerlingen) volgt beroepsonderwijs of -opleiding (ten opzichte van programma's met een algemene richting), maar er zijn grote verschillen tussen de lidstaten. Tussen 2014 en 2019 nam de participatiegraad onder pas afgestudeerden van het beroepsonderwijs op gemiddeld niveau in de EU-27 toe van 72,3 tot 79,1 %, waarmee vooruitgang werd geboekt in de richting van het streefdoel van 82 % tegen 2025<sup>101</sup>. De uitbraak van de COVID-19-pandemie leidde tot een daling tot 75,5 % in 2020, gevolgd door een gedeeltelijk herstel tot 76,4 % in 2021<sup>102</sup>. Terwijl in bijna alle lidstaten (met uitzondering van Letland en Roemenië) tussen 2019 en 2020 een daling werd waargenomen, liepen de ontwikkelingen in het daaropvolgende jaar sterker uiteen<sup>103</sup>. De meerderheid van de afgestudeerden van het beroepsonderwijs maakte gebruik van werkplekleren (in 2021 was het EU-gemiddelde 61 %, boven het streefdoel van 60 % voor 2025<sup>104</sup>), maar met grote verschillen tussen de landen. Terwijl in sommige landen (waaronder Duitsland, Spanje, Oostenrijk en Nederland) meer dan 90 % van de afgestudeerden gebruik maakte van werkplekleren, lag het percentage in andere landen (Roemenië, Griekenland en Polen) lager dan 20 %.

**Ondanks de gestage toename van het percentage afgestudeerden in het tertiair onderwijs blijven gender- en sociale verschillen bestaan.** Na een gestage toename van

<sup>101</sup> Streefdoel vastgesteld in de [Aanbeveling van de Raad van 24 november 2020 inzake beroepsonderwijs en -opleiding voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht, 2020/C 417/01](#)

<sup>102</sup> Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van de [inwerkingtreding van de IESS-verordening](#).

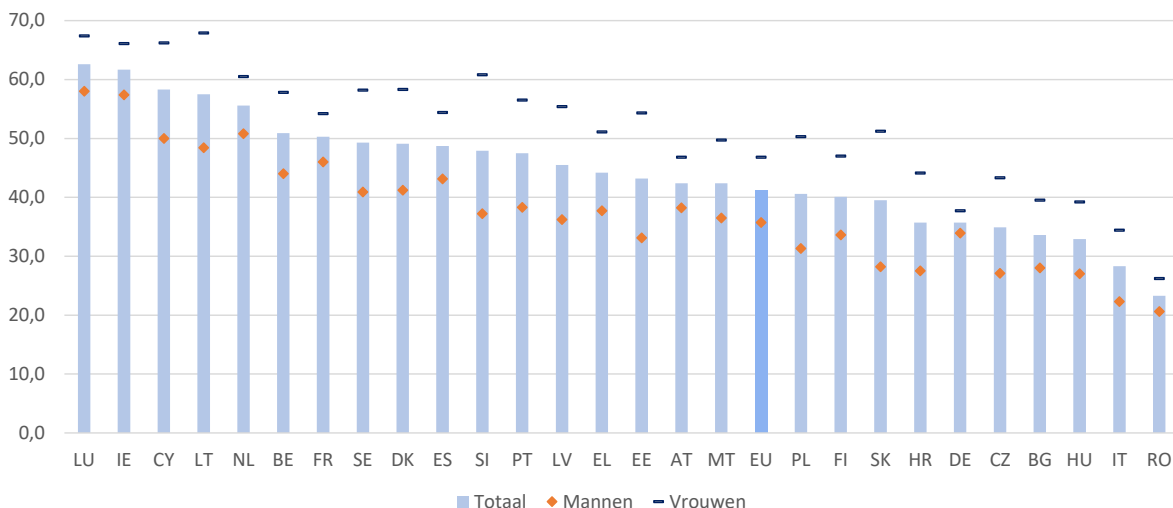
<sup>103</sup> Zie Europese Commissie, [Employment and Social Developments in Europe 2022](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>104</sup> Streefdoel vastgesteld in de in voetnoot 101 vermelde aanbeveling van 2020, evenals in het strategisch kader voor de Europese onderwijsruimte.

36,5 % in 2015 tot 40,5 % in 2020 voor de EU-27, kwam het percentage 25-34-jarigen met een diploma van het tertiair onderwijs in de EU in 2021 uit op 41,2 %. Momenteel overtreffen 13 lidstaten het streefdoel voor 2030 van de Europese onderwijsruimte, namelijk 45 %, waarbij Luxemburg (62,6 %), Ierland (61,7 %), Cyprus (58,3 %), Litouwen (57,5 %) en Nederland (55,6 %) de beste presteerders zijn — zie figuur 2.2.5. In twee lidstaten (Roemenië en Italië) is het percentage daarentegen nog steeds lager dan 30 %. In de leeftijdsgroep 25-34 jaar hebben aanzienlijk meer vrouwen dan mannen een diploma van het tertiair onderwijs (46,8 % ten opzichte van 35,7 % in de EU in 2021). Dit verschil is in de afgelopen twee decennia groter geworden en is nu in alle lidstaten substantieel. Het percentage is daarnaast over het algemeen lager voor mensen die buiten de EU geboren zijn (34,7 %) dan voor autochtonen (42,1 %) en mensen die in een ander EU-land geboren zijn (40,7 %). Het verkleinen van deze verschillen is noodzakelijk om het streefdoel op EU-niveau tegen 2030 te halen. Dit zal institutionele veranderingen op tertiair niveau vereisen om de gendergelijkheid en sociale inclusie te waarborgen, in combinatie met maatregelen op lagere onderwijsniveaus.

**Figuur 2.2.5: het percentage afgestudeerden in het tertiair onderwijs is over het algemeen gestegen, maar er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten**

Percentage afgestudeerden in het tertiair onderwijs, leeftijdsgroep 25-34 jaar (% , 2021)



Bron: Eurostat [[edat lfse 30](#)], arbeidskrachtenenquête.

**Om concurrerend te blijven, kwalitatief hoogwaardige banen te bevorderen en zijn sociale model veilig te stellen, moet Europa de vaardigheden van zijn beroepsbevolking verder ontwikkelen, ook om de groene en de digitale transitie te ondersteunen.** De digitale transformatie en de overgang naar een klimaatneutrale samenleving leiden ertoe dat de vraag naar vaardigheden verandert. Deze ontwikkeling is versneld door de COVID-19-pandemie, de huidige geopolitieke situatie en de transitie naar schone energie, waarbij belangrijke tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden zijn ontstaan. Goed werkende en doeltreffende stelsels van initieel onderwijs en beroepsopleidingen zijn essentieel om jongeren vaardigheden bij te brengen die relevant zijn voor de arbeidsmarkt, terwijl een grote deelname aan leeractiviteiten onder de huidige beroepsbevolking van groot belang is om te waarborgen dat de vaardigheden voortdurend worden bijgewerkt. Het EU-kerndoel inzake volwasseneneducatie voor 2030 vereist dat uiterlijk 2030 ten minste 60 % van de volwassenen in de EU elk jaar aan een leeractiviteit deelneemt. Het doel en de hieraan gerelateerde nationale streefcijfers zijn gedefinieerd volgens de deelname aan opleiding in de afgelopen 12 maanden (met uitzondering van begeleide opleidingen op de werkplek) teneinde de realiteit van vervolgopleiding, grotendeels aan de hand van korte, gerichte cursussen, beter te weerspiegelen. Hoewel deze indicator vanaf 2023 in het kader van de



arbeidskrachtenenquête regelmatig zal worden verzameld, duiden de recentste gegevens die beschikbaar zijn uit de Adult Education Survey (AES) van 2016 op een gemiddeld deelnamepercentage van 37,4 % voor de EU, wat aanzienlijk lager is dan het streefdoel voor 2030 (zie punt 1.3). In de aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 over individuele leerrekeningen wordt uiteengezet hoe de lidstaten financiële en niet-financiële steun op doeltreffende wijze kunnen combineren om alle volwassenen in staat te stellen hun vaardigheden gedurende hun hele beroepsleven te ontwikkelen en in het komende decennium vooruitgang te boeken op weg naar de streefdoelen voor volwasseneneducatie<sup>105</sup>. Microcredentials hebben een enorm sociaal en economisch potentieel voor snelle en gerichte bij- en omscholing voor werknemers, lerenden en werkzoekenden. Zij worden steeds vaker gebruikt in onderwijs-, opleidings- en arbeidsmarktstelsels. In zijn aanbeveling van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt pleit de Raad dan ook voor het bevorderen van het inzicht in microcredentials en het waarborgen van de kwaliteit en erkenning ervan<sup>106</sup>.

**In alle lidstaten is de deelname aan volwasseneneducatie het hoogst onder hoogopgeleiden en neemt de deelname af naarmate het opleidingsniveau daalt. Er worden ook belangrijke verschillen tussen stedelijke en plattelandsgebieden gemeld.** Dit geldt ongeacht de vraag of de deelname aan leeractiviteiten wordt gemeten voor de laatste twaalf maanden of slechts vier weken<sup>107</sup>. In 2021 (op basis van de indicator voor vier weken) was het gemiddelde deelnamepercentage voor laagopgeleiden in de EU (4,3 %) ongeveer de helft van het percentage voor middelhoogopgeleiden (8,2 %), dat vervolgens weer minder dan de helft was van het percentage voor personen met een diploma van het tertiair onderwijs (18,6 %) — zie de bovenste grafiek van figuur 2.2.6. Deze verdeling kan in alle landen worden waargenomen, met enkele variaties in de verschillen, die vaak kleiner zijn in landen met een hoger totaal deelnamepercentage. Bij de indicator voor twaalf maanden zijn de verschillen iets kleiner, maar nog steeds groot: in 2016 was het deelnamepercentage voor laagopgeleiden (17,9 %) minder dan een derde van het percentage voor personen met een diploma van het tertiair onderwijs, dat met 58,1 % reeds dicht in de buurt van het streefdoel van 60 % voor 2030 kwam — zie de onderste grafiek van figuur 2.2.6. Er zijn voortdurende inspanningen nodig om de deelname aan opleidingen onder laagopgeleide volwassenen, die in 2021 ongeveer een vijfde (20,7 %) van de beroepsbevolking (25-64 jaar) en ook een aanzienlijk aandeel (14,8 %) van de jongvolwassenen (25-34 jaar) vertegenwoordigden, te verbeteren. Het opvoeren van de uitvoering van de aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten, waarbij potentiële begunstigden op doeltreffende wijze worden bereikt en passende financiële en niet-financiële stimulansen worden geboden, zou bijdragen tot het behalen van deze doelstelling. De deelname van volwassenen aan leeractiviteiten is in alle lidstaten ook groter in stedelijke gebieden dan in plattelandsgebieden. In 2021 was het percentage volwassenen die deelnamen aan opleidingen (gemeten op basis van de indicator voor vier weken) in de EU gemiddeld 13,6 % in steden, 9,8 % in kleinere steden en 7,8 % in plattelandsgebieden. Dit kan verband houden met opleidingsniveaus, aangezien beter opgeleide mensen vaker in stedelijke gebieden wonen, maar het kan ook te maken hebben

---

<sup>105</sup> Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen.

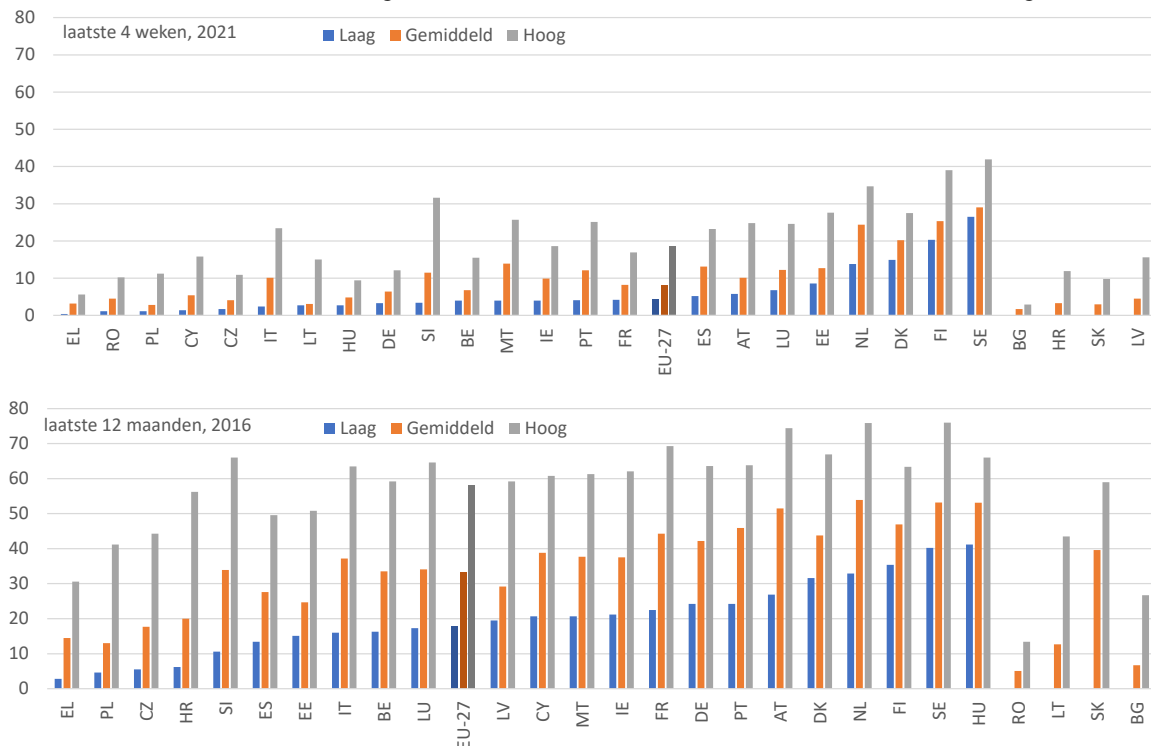
<sup>106</sup> Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

<sup>107</sup> Deze indicator voor de deelname in de laatste vier weken is op regelmatige basis beschikbaar. Eurostat, [edat\_lfse\_03], AKE. Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

met een beperktere beschikbaarheid van leermogelijkheden in minder dichtbevolkte gebieden.

### Figuur 2.2.6: weinig laagopgeleide volwassenen nemen deel aan leeractiviteiten

Deelname van volwassenen aan leeractiviteiten per opleidingsniveau (laag-, middelhoog- en hoogopgeleid) in de laatste vier weken (2021, bovenste grafiek, %) en in de laatste twaalf maanden (2016, onderste grafiek, %)



*Opmerking:* De gegevens voor laagopgeleiden voor 2016 zijn niet beschikbaar voor Bulgarije, Litouwen, Roemenië en Slowakije.

*Bron:* Eurostat [[trng\\_lfs\\_03](#)], AKE en [[speciale extractie](#)], AES.

**Er zijn beleidsmaatregelen nodig om ervoor te zorgen dat mensen de vaardigheden verwerven die zij nodig hebben voor de digitale transitie.** Volgens de index van de digitale economie en samenleving 2022 beschikte in 2021 slechts 54 % van de volwassen bevolking van de EU ten minste over digitale basisvaardigheden. Er bestaat dus een aanzienlijk verschil ten opzichte van de doelstelling van 80 % voor 2030, zoals gedefinieerd in het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten en het digitaal kompas van het digitale decennium<sup>108</sup>. Op basis van de indicator voor digitale vaardigheden 2.0 (DSI)<sup>109</sup> (op basis van geselecteerde activiteiten die verband houden met internet- en softwaregebruik van personen van 16-74 jaar op vijf specifieke gebieden) is sprake van grote verschillen tussen de lidstaten wat de prestaties betreft. De beste presteerders (Nederland, Finland, Ierland en Denemarken) behalen reeds niveaus nabij de 80 %, terwijl in Roemenië en Bulgarije minder dan een derde van de volwassen bevolking over digitale basisvaardigheden beschikt en de situatie in deze landen op het scorebord net als de situatie in Polen is aangemerkt als “kritiek” — zie figuur 2.2.7. Gemiddeld zijn jongere generaties beter in het gebruiken van digitale

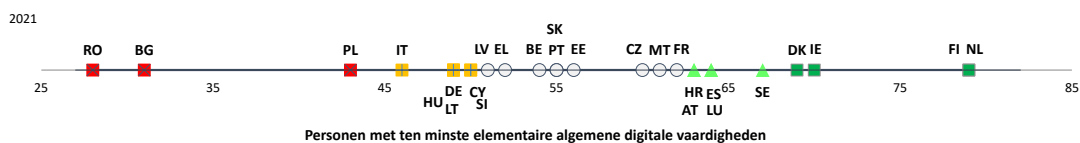
<sup>108</sup> Het digitale decennium is de toekomstgerichte strategische visie van de Europese Commissie voor de ontwikkeling van de digitale economie en de transformatie van Europese bedrijven tegen 2030. Het plan werd in maart 2021 door de Europese Commissie gepresenteerd. Naast het streefdoel inzake digitale vaardigheden is hierin een streefdoel van twintig miljoen ICT-specialisten tegen 2030 (in vergelijking met ongeveer negen miljoen in 2021) opgenomen.

<sup>109</sup> Zie: Europese Commissie, *Digital Skills Indicator 2.0 Methodology*, JRC Publications Repository, 2022.

technologieën dan oudere volwassenen. Zelfs onder jongeren beschikt echter een groot aandeel niet over toereikende digitale vaardigheden (29 % in de EU in 2021). Mensen met een laag opleidingsniveau, werklozen en personen buiten de arbeidsmarkt hebben doorgaans lagere digitale vaardigheden en minder mogelijkheden om dergelijke vaardigheden te ontwikkelen<sup>110</sup>.

### Figuur 2.2.7: er zijn grote verschillen tussen landen wat betreft de digitale vaardigheden van volwassenen

Aandeel van de bevolking met algemene elementaire digitale vaardigheden of hoger (16-74 jaar), niveaus van 2021 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (%), kernindicator van het sociaal scorebord



*Opmerking:* De legenda is opgenomen in de bijlage. Vanwege aanzienlijke veranderingen in de definitie van de indicator in 2021 worden bij wijze van uitzondering alleen niveaus gebruikt voor de beoordeling van deze indicator.

*Bron:* Eurostat, onlinegegevenscode [\[tepsr\\_sp410\]](#).

**In het kader van de Europese vaardighedenagenda steunt de Europese Commissie de lidstaten bij het bereiken van gemeenschappelijke overeenstemming met betrekking tot de vaardigheden die nodig zijn voor de groene transitie.** In januari 2022 heeft de Europese Commissie een classificatie van vaardigheden voor de groene transitie gepubliceerd in de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO)<sup>111</sup>. De classificatie omvat 381 vaardigheden, 185 kennisconcepten en 5 transversale vaardigheden die het relevantst worden geacht voor een groenere arbeidsmarkt. Voorbeelden van “groene vaardigheden” zijn het weten hoe energieaudits moeten worden uitgevoerd, de duurzaamheid van toeristische activiteiten moet worden gemeten en personeel moet worden opgeleid in verband met recyclingprogramma’s. Begin 2022 heeft de Europese Commissie ook het Europees competentiekader voor duurzaamheid (“GreenComp”) gepresenteerd, dat een overzicht biedt van de meer transversale competenties die burgers nodig hebben om in een groenere maatschappij te leven en werken<sup>112</sup>. GreenComp omvat vier onderling samenhangende competentiegebieden: “het belichamen van duurzaamheidswaarden”, “het omarmen van de complexiteit van duurzaamheid”, “het visualiseren van een duurzame toekomst” en “het nastreven van duurzaamheid”. Samen bieden de classificatie van vaardigheden voor de groene transitie en GreenComp een leidraad voor onderwijs- en opleidingsstelsels voor de aanpassing aan de groene transitie.

**De situatie van jongeren op de arbeidsmarkt is in de nasleep van de COVID-19-crisis verbeterd, maar is in sommige lidstaten nog steeds bijzonder problematisch.** Het werkloosheidspercentage onder jongeren (15-24 jaar) in de EU is na een piek van 19,1 % in het derde kwartaal van 2020 weer gedaald tot onder het niveau van voor de crisis (14,4 % in het tweede kwartaal van 2022 ten opzichte van 15,3 % in het vierde kwartaal van 2019). Ten

<sup>110</sup> Zie Centeno, C., Karpinski, Z. en Urzi Brancati, M.C., *Supporting policies addressing the digital skills gap*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

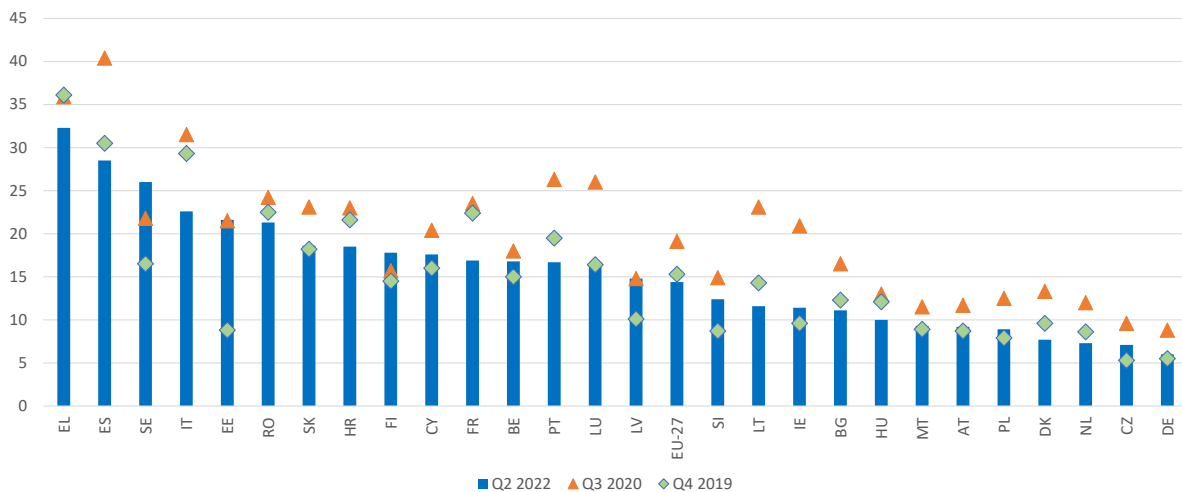
<sup>111</sup> Zie: Europese Commissie, *Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification, Technical Report*, directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, 2022.

<sup>112</sup> Zie: JRC, *GreenComp: The European sustainability competence framework*, JRC Publications Repository, 2022.

opzichte van de piek in het derde kwartaal van 2022 is het in het bijzonder met meer dan 11 procentpunt gedaald in Litouwen en Spanje en met bijna 10 procentpunt in Luxemburg, Portugal, Ierland en Italië, terwijl het slechts in Finland (+2,1 procentpunt), Zweden (+4,2 procentpunt) en Estland (+0,1 procentpunt) verder steeg. Het werkloosheidspercentage onder jongeren is echter nog steeds bijna drie keer zo hoog als onder de totale bevolking van 25-74 jaar, dat in het tweede kwartaal van 2022 5,2 % bedroeg. Het is nog steeds bijzonder hoog in Roemenië, Estland, Italië, Zweden, Spanje en Griekenland, die allemaal percentages boven de 20 % registreerden — zie figuur 2.2.8. De structurele uitdagingen waarmee jongeren op de arbeidsmarkt te maken krijgen, vragen om doortastende beleidsmaatregelen, om onder andere de risico's op negatieve vooruitzichten op de langere termijn voor de vaardigheden en arbeidsmarktkansen van jongeren te voorkomen.

**Figuur 2.2.8: de jeugdwerkloosheid daalde in de nasleep van de COVID-19-crisis, maar is in sommige landen nog steeds bijzonder hoog**

Werkloosheidspercentage onder jongeren (15-24 jaar, % van de actieve bevolking) voor het vierde kwartaal van 2019 (voor de crisis), het derde kwartaal van 2020 (hoogtepunt van de crisis) en het tweede kwartaal van 2022 (na de crisis)



*Opmerkingen:* Voor seizoensinvloeden gecorrigeerde gegevens. Geringe betrouwbaarheid voor EE, HR, LU, MT en SI in het vierde kwartaal van 2019 en het derde kwartaal van 2020 en voor LU, MT en SI in het tweede kwartaal van 2022. Definitie verschilt voor FR en ES voor het tweede kwartaal van 2022.

*Bron:* Eurostat [une\_rt\_q], AKE.

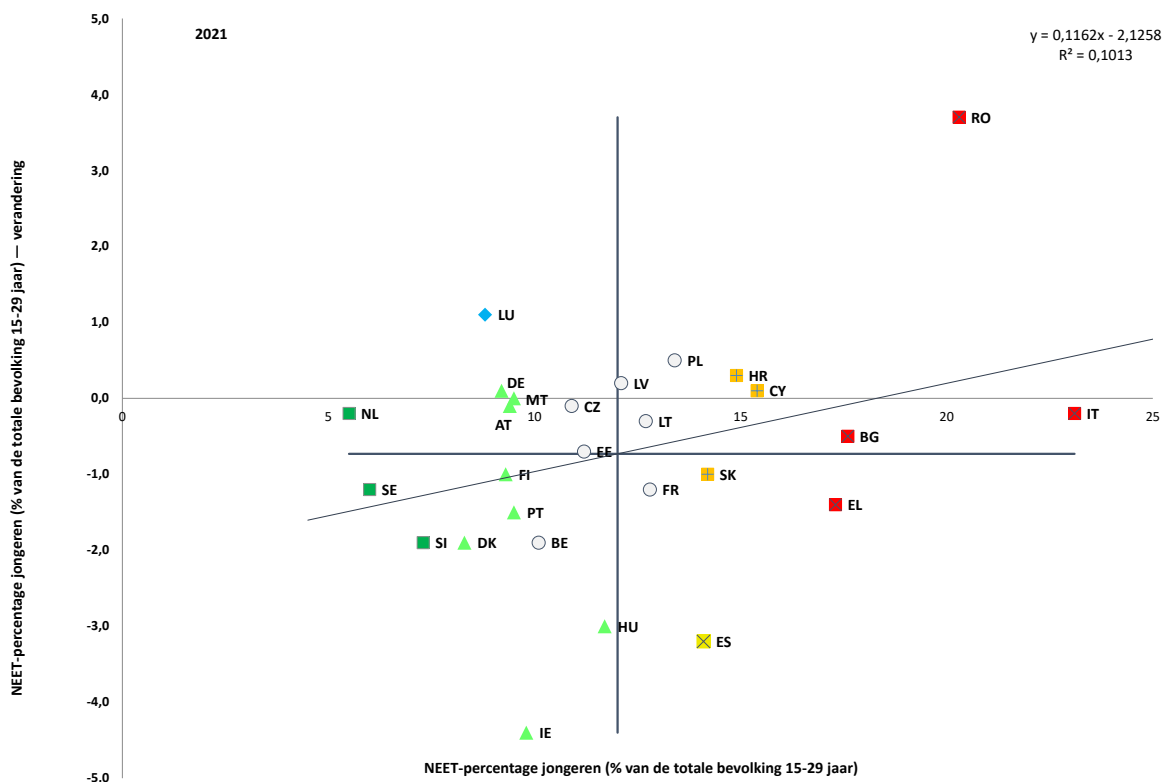
**Na een vijf jaar durende dalende trend in het aandeel 15-29-jarigen die geen werk hebben en ook geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-percentage), blijven in de nasleep van de COVID-19-crisis aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten bestaan.** Na een dalende tendens van 16,1 % in 2013 tot 12,6 % in 2019 nam het NEET-percentage in de EU-27 in 2020 met meer dan 1 procentpunt toe<sup>113</sup>. In 2021, een jaar na het hoogtepunt van de COVID-19-crisis, was het NEET-percentage in de EU 13,1 %, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Italië (23,1 %), Roemenië (20,3 %), Bulgarije (17,6 %) en Griekenland (17,3 %) registreerden in 2021 de hoogste NEET-percentages, hetgeen duidt op een “kritieke” situatie op basis van de methode van het sociaal scorebord, terwijl het percentage in elf lidstaten, met Nederland (5,5 %) voorop, lager is dan 10 % — zie figuur 2.2.9. De meeste lidstaten vertonen regionale verschillen in NEET-percentages, die in sommige gevallen aanzienlijk zijn (zie bijlage 3). Het percentage werkloze NEET’s in 2021, dat wil

<sup>113</sup> Eurostat [edat\_lfse35], AKE. Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken.

zeggen jongeren die geen baan hebben, terwijl zij actief op zoek zijn en beschikbaar zijn, is 5,0 %, bijna identiek aan het percentage van voor de crisis, namelijk 4,9 % in 2019<sup>114</sup>. De meeste NEET's behoren niet tot de beroepsbevolking en zijn dus inactief; deze subgroep heeft de gevolgen van de COVID-19-crisis bijzonder hard gevoeld en groeide van 7,8 % in 2019 tot 8,7 % in 2020. In 2021 was het percentage inactieve NEET's bijzonder hoog in Italië (15,4 %), Roemenië (15 %), Bulgarije (13,7 %) en Polen (10,2 %). Het was daarentegen vrij laag in Zweden (3,1 %) en Nederland (3,8 %)<sup>115</sup>.

**Figuur 2.2.9: na het hoogtepunt van de COVID-19-crisis worden er aanzienlijke verschillen in de NEET-percentages tussen de lidstaten waargenomen**

NEET-percentage (15-29 jaar) niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: In 2021 is er een onderbreking in de tijdreeksen voor alle lidstaten als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#). Definitie verschilt voor ES en FR in 2021. De legenda is opgenomen in de bijlage.

Bron: Eurostat [[edat lfse 35](#)], EU-AKE.

**Over het algemeen is het NEET-percentage nog steeds bijzonder hoog onder vrouwen en personen met een migratieachtergrond.** Het aandeel vrouwen die geen werk hebben en ook geen onderwijs of opleiding volgen in de EU (14,5 %) was in 2021 2,7 procentpunt hoger dan het percentage voor mannen (11,8 %), voornamelijk vanwege grotere zorgverantwoordelijkheden — zie figuur 2.2.10<sup>116</sup>. Hoewel het verschil in sommige lidstaten (België, Denemarken, Ierland, Frankrijk, Spanje, Luxemburg, Nederland, Portugal, Finland en Zweden) kleiner was dan 1 procentpunt, was het in andere lidstaten (Tsjechië en

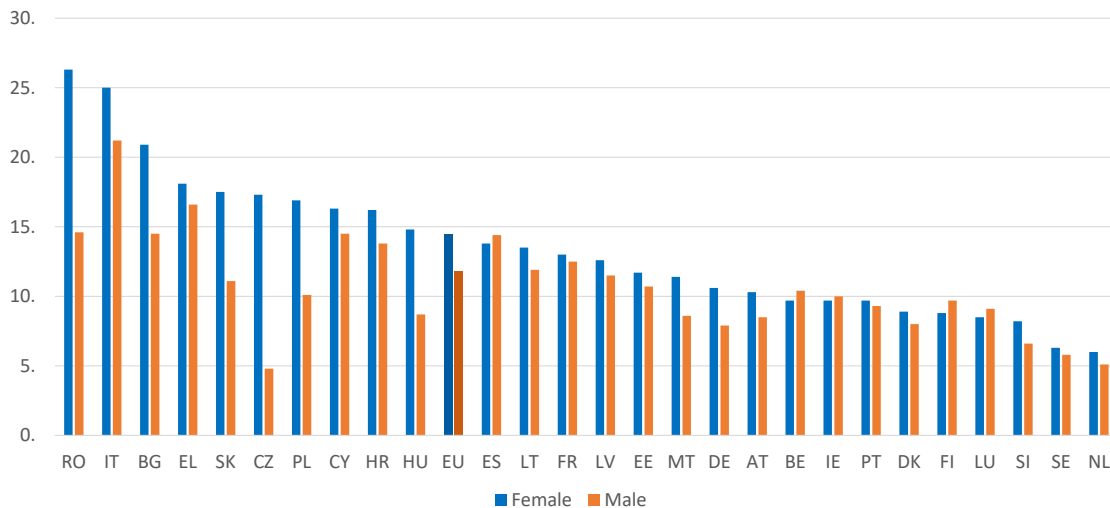
<sup>114</sup> Eurostat [[edat lfse 20](#)], AKE.

<sup>115</sup> Zie: Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>116</sup> Eurofound, *Gevolgen van COVID-19 voor jongeren in de EU*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

Roemenië) groter dan 10 procentpunt. Inactiviteit komt veel vaker voor onder vrouwelijke NEET's (10,2 % ten opzichte van 4,3 %), terwijl de inactiviteit onder mannelijke NEET's maar net iets hoger is dan de werkloosheid (6,3 % ten opzichte van 5,5 %)<sup>117</sup>. Het NEET-percentage onder jongeren die niet in de EU geboren zijn, was in 2021 ook aanzienlijk hoger dan onder jongeren die wel in de EU geboren zijn (24,7 % ten opzichte van 12,3 %)<sup>118</sup>. Bovendien was de situatie gemiddeld slechter voor vrouwen die buiten de EU geboren zijn, met een percentage van 31,6 %, meer dan 17 procentpunt hoger dan onder autochtone vrouwen (13,3 %).

**Figuur 2.2.10: in bijna alle lidstaten is het NEET-percentage onder vrouwen hoger**  
NEET-percentages voor vrouwen en mannen (15-29 jaar, %, 2021)



*Opmerking:* Definitie verschilt voor ES en FR.

*Bron:* Eurostat [edat\_lfse\_20], EU-AKE.

**In 2021 bleef de arbeidsparticipatie onder oudere werknemers in alle lidstaten stijgen.**

In lijn met een langetermijntrend, die demografische veranderingen en verhogingen van de pensioengerechtigde leeftijd in veel lidstaten weerspiegelt, nam de arbeidsparticipatie onder mensen van 55-64 jaar in 2021 verder toe en kwam deze uit op 60,5 % (1,3 procentpunt meer dan in 2020 en 15,4 procentpunt meer dan tien jaar geleden). De pandemie had over het algemeen geen gevolgen voor deze stijgende trend. Verschillen tussen de lidstaten blijven echter bestaan: in sommige lidstaten ligt de arbeidsparticipatie voor oudere werknemers ruim boven de 70 % (Zweden, Denemarken, Duitsland, Nederland en Estland), terwijl deze in andere lidstaten onder de 50 % blijft (Kroatië, Griekenland, Luxemburg en Roemenië). In landen zoals Luxemburg, Slovenië, Malta, Roemenië, Kroatië en Polen kan een aanzienlijk verschil (van meer dan 30 procentpunt) worden vastgesteld tussen de arbeidsparticipatie onder werknemers van 55-64 jaar en werknemers van 25-54 jaar, ten opzichte van een gemiddeld verschil in de EU van 19,9 procentpunt.

**Tijdens de COVID-19-crisis is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen onveranderd groot gebleven en in het afgelopen jaar werd zij slechts iets kleiner.**

De waarde van de indicator bleef tijdens de COVID-19-crisis vrijwel onveranderd en hoog (met 11,2 procentpunt in 2019 en 11,1 procentpunt in 2020). Het herstel van de arbeidsmarkt in 2021 viel samen met een lichte afname van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, met 0,3 procentpunt tot 10,8 procentpunt. Hierin komt de enigszins andere dynamiek van de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen tijdens de pandemie tot uiting:

<sup>117</sup> Eurostat [edat\_lfse\_14], EU-AKE.

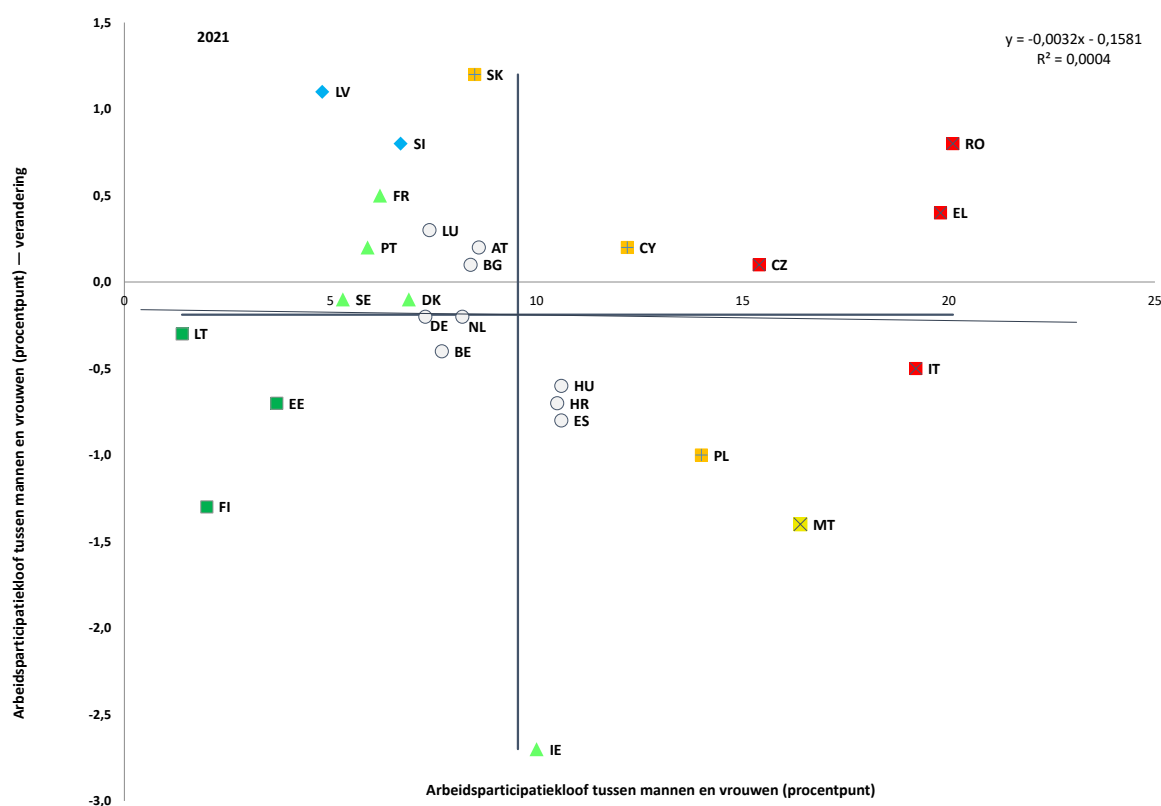
<sup>118</sup> Eurostat [edat\_lfse\_28], EU-AKE.

hoewel de arbeidsparticipatie voor beide groepen in 2020 met ongeveer 1 procentpunt afnam, was het herstel hiervan in 2021 iets sterker voor vrouwen (1,6 procentpunt) dan voor mannen (1,3 procentpunt). In 2021 was de arbeidsparticipatie onder mannen 78,5 %, ten opzichte van 67,7 % onder vrouwen, wat in beide gevallen hoger was dan de niveaus van voor de pandemie. Nadat deze in 2020 kleiner werd, bleef de arbeidsparticipatiekloof tussen oudere mannen en vrouwen stabiel op 12,7 procentpunt, wat hoger is dan het overeenkomstige cijfer voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar (10,8 procentpunt).

**Er zijn nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de landen wat betreft de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, waarbij duidelijke tekenen van convergentie ontbreken** De kleinste arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen in 2021 werden geregistreerd in Litouwen (1,4 procentpunt), Finland (2 procentpunt) en Estland (3,7 procentpunt), die allemaal behoren tot de “beste presteerders” volgens de methode van het sociaal scorebord — zie figuur 2.2.11. De situaties in Roemenië (20,1 procentpunt), Griekenland (19,8 procentpunt), Italië (19,2 procentpunt) en Tsjechië (15,4 procentpunt) werden daarentegen als “kritiek” aangemerkt. Er is geen duidelijk patroon van convergentie tussen de lidstaten zichtbaar. In de twee lidstaten waar de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen reeds het grootst was, nam deze nog verder toe (met 0,8 procentpunt in Roemenië en 0,4 procentpunt in Griekenland), terwijl in de twee landen met de op een na grootste kloof (Italië en Malta) sprake was van een versmalling (met respectievelijk 0,5 procentpunt en 1 procentpunt). Wanneer wordt gekeken naar de arbeidsparticipatie van vrouwen blijft Zweden met 78 % de beste presteerder in de EU, op de voet gevolgd door Estland, Nederland en Litouwen, met percentages van meer dan 76 %. Italië en Griekenland registreerden daarentegen de laagste percentages, beide onder de 54 %, gevolgd door Roemenië met 56,9 %.

## Figuur 2.2.11: de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen werd iets kleiner, maar er zijn nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten

Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (20-64 jaar), niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (in %, kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De legenda is opgenomen in de bijlage. Definitie verschilt voor ES en FR.  
Bron: Eurostat, [tesem060], EU-AKE.

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is groter wanneer de daadwerkelijke gewerkte uren in aanmerking worden genomen, zoals opgenomen in de arbeidsparticipatie in voltijdequivalenten (VTE's), waarin een groter aandeel deeltijdwerk onder vrouwen tot uiting komt (28,3 % van de werkende vrouwen werkte in 2021 in deeltijd, ten opzichte van 7,6 % van de mannen)<sup>119</sup>. In 2021 was de VTE-arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen van 20-64 jaar 16,3 procentpunt, iets lager (0,7 procentpunt lager) dan in 2020. Deze daling was iets groter dan voor het aantal werknemers, wat een toename van voltijdwerk onder vrouwen weerspiegelt. In 2021 was de VTE-kloof tussen mannen en vrouwen het kleinst in Litouwen, Finland en Letland en het grootst in Italië (23,5 procentpunt), Griekenland (21,2 procentpunt) en Nederland (20,1 procentpunt).

Achter de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de EU schuilen ook de grotere gevolgen van het ouderschap en andere zorgtaken voor de arbeidsparticipatie onder vrouwen, wat duidt op het cruciale belang van de beschikbaarheid van betaalbare en kwalitatief hoogwaardige zorgdiensten en passend beleid voor een

<sup>119</sup> Bij de arbeidsparticipatie in VTE's worden de verschillen tussen de groepen vergeleken op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren. De arbeidsparticipatie in VTE's wordt berekend door het totale aantal gewerkte uren in de economie (eerste baan, tweede baan enz.) te delen door het gemiddelde aantal uren in een voltijds rooster (ongeveer 40 uur) en door het aantal personen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar. Bron: Gezamenlijk evaluatiekader (JAF), berekening op basis van gegevens van Eurostat.



**evenwicht tussen werk en privéleven, ook in het licht van de demografische verandering van dalende geboortecijfers.** In 2021 was de arbeidsparticipatie onder diegenen met ten minste één kind jonger dan zes jaar in alle lidstaten hoger onder mannen van 25-49 jaar dan onder mannelijke leeftijdsgenoten zonder jonge kinderen (met gemiddeld 9,7 procentpunt in de EU), terwijl deze in alle lidstaten, met uitzondering van Zweden, Portugal en Slovenië, voor vrouwen lager was (met 10,6 procentpunt op EU-niveau) — zie figuur 2.2.12<sup>120</sup>. De negatieve kloof voor vrouwen was met name groot (meer dan 45 procentpunt) in Tsjechië. De verschillende gevolgen voor vrouwen en mannen houden ook verband met een ongelijke verdeling van onbetaald werk. In 2021 besteedden vrouwen veel meer tijd per week aan onbetaald werk (31 uur) dan mannen (18 uur), waarbij het grootste deel van het verschil verband hield met tijd die werd besteed aan zorgtaken, voornamelijk voor kinderen<sup>121</sup>. In 2021 zochten ongeveer 1,4 miljoen vrouwen van 20-64 jaar in de EU (20 % van het totaal) geen werk vanwege zorgtaken, maar wilden zij wel werken, ten opzichte van slechts ongeveer 130 000 mannen (3 % van het totaal). Rond een op de vier vrouwen die in deeltijd werkte, deed dit vanwege zorgtaken, ten opzichte van een op de twintig mannen<sup>122</sup>. De gevolgen voor de arbeidsparticipatie hangt ook nauw samen met verschillen in opleidingsniveau. In 2021 bedroeg de arbeidsparticipatie van laaggeschoolde vrouwen met ten minste één kind jonger dan zes jaar 36 %, tegenover 63,9 % voor vrouwen met een kwalificatie van het hoger secundair onderwijs en 81,5 % voor vrouwen met een kwalificatie van het tertiair onderwijs. De zorg voor personen met langdurige zorgbehoeften is een andere factor die ertoe leidt dat veel vrouwen buiten de arbeidsmarkt blijven. Gemiddeld verlenen ongeveer 52 miljoen Europeanen (14,4 % van de bevolking 18-74 jaar), van wie 60 % vrouw is, wekelijks langdurige mantelzorg aan familieleden of vrienden. Wanneer wordt gerekend in voltijdequivalenten, vormen mantelzorgers bijna 80 % van de zorgverleners op EU-niveau<sup>123</sup>.

---

<sup>120</sup> Eurostat [[lfst\\_hheredch](#)]. Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van [de inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

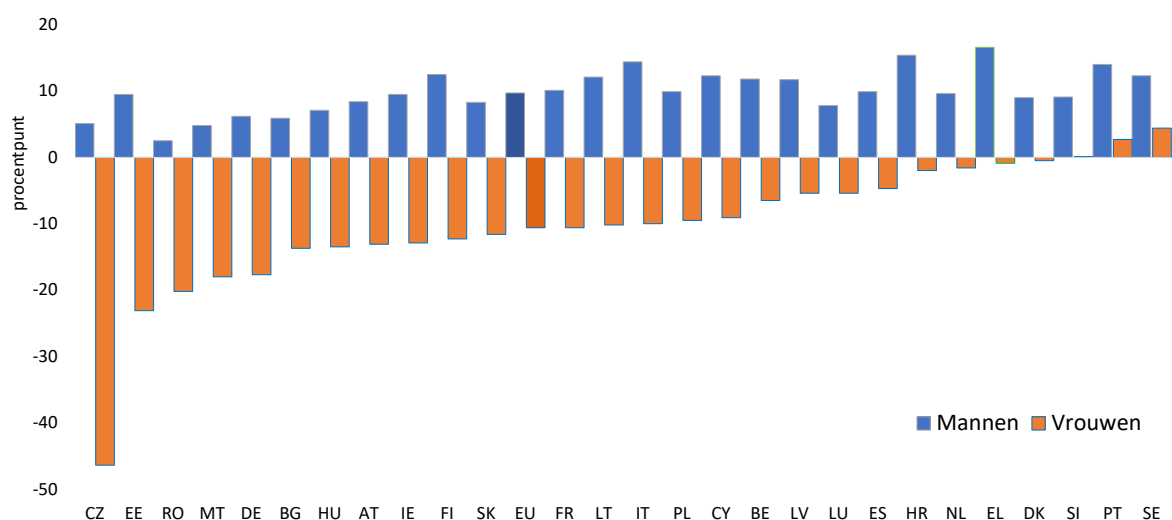
<sup>121</sup> Eurofound, *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>122</sup> Europese Commissie, berekeningen van DG EMPL op basis van [[lfsa\\_epgar](#)] en [[lfsa\\_epgaed](#)].

<sup>123</sup> Van der Ende, M. et al. (2021), [Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU](#).

## Figuur 2.2.12: het ouderschap heeft verschillende gevolgen voor de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen

Verschillen in de arbeidsparticipatie onder ouders (van 25-49 jaar) met kinderen (van 0-6 jaar) en volwassenen zonder kinderen, uitgesplitst naar geslacht (procentpunt, 2021)



Bron: Eurostat [[lfst\\_hheredch](#)], EU-AKE.

**Toegang tot kwalitatief hoogwaardige en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC) is cruciaal voor het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie, met name onder vrouwen, alsook om de negatieve gevolgen van de sociaal-economische achtergrond van kinderen voor hun toekomstige opleidingsniveau te beperken.** Op basis van de kernindicator van het sociaal scorebord was de deelname van kinderen jonger dan drie jaar aan formele ECEC in de EU in 2021 36,6 % (waarmee de doelstelling van Barcelona van 33 % werd overtroffen)<sup>124</sup>. Er bestaan echter nog steeds verschillen tussen de lidstaten, waarvan een meerderheid het streefdoel nog steeds niet heeft gehaald. Voor Tsjechië, Roemenië en Hongarije is de situatie in het kader van de analyse van het sociaal scorebord als “kritiek” aangemerkt — zie figuur 2.2.13<sup>125</sup>. Aan de andere kant van het spectrum is in Denemarken, Nederland en Luxemburg meer dan 60 % van de kinderen jonger dan drie jaar ingeschreven voor ECEC. In Nederland neemt de meerderheid van deze kinderen hieraan echter voor minder dan 30 uur per week deel. Sommige lidstaten bieden verschillende soorten steun aan gezinnen, van gegarandeerde plekken (bijvoorbeeld Denemarken, Estland en Letland, die niet noodzakelijkerwijs kosteloos zijn) tot kostenverlagingen en subsidies voor een deel of alle kosten tot belastingvoordelen, hoewel de laatstgenoemde meestal regressief zijn. Hoewel gerichte steun kan leiden tot aanzienlijke verlagingen voor mensen met een laag inkomen, kunnen de overige kosten voor ECEC nog steeds vrij hoog zijn (een vierde van het inkomen voor een voltijd baan), met name wanneer het gebruik ervan betekent dat niet langer

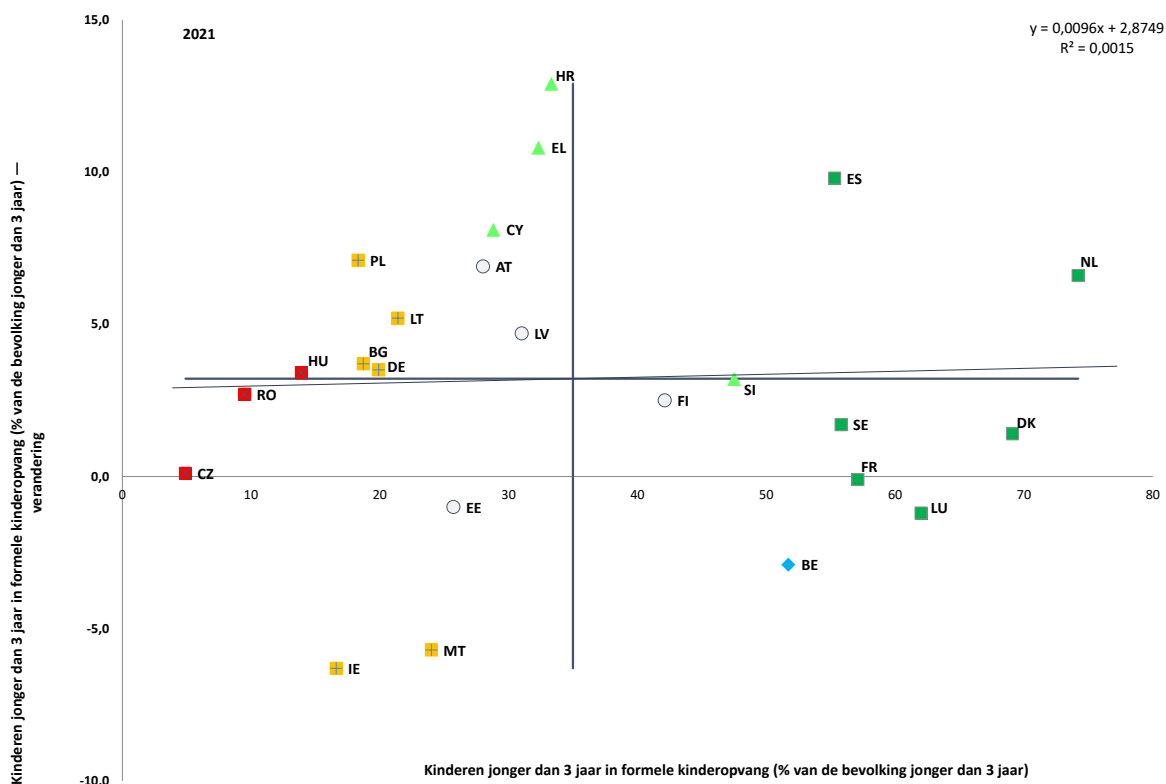
<sup>124</sup> In de Europese zorgstrategie, die in september 2022 werd gepresenteerd, zijn nieuwe streefdoelen voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang uiteengezet, waarbij de streefdoelen van Barcelona worden herzien. Uiterlijk 2030 moet ten minste 50 % van de kinderen jonger dan drie jaar en 96 % van de kinderen tussen de drie jaar en de beginleeftijd voor verplicht basisonderwijs deelnemen aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang.

<sup>125</sup> Op basis van de gegevens voor 2018 blijkt dat het percentage ook in Slowakije zeer laag is (1,4 %) (de gegevens voor 2019 waren op de afsluitdatum nog niet beschikbaar).

gebruik wordt gemaakt van royale toeslagen voor opvang thuis of opvoeding die in sommige lidstaten worden aangeboden (Finland, Slovenië en Slowakije)<sup>126</sup>. Naast kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke diensten voor kinderopvang zijn toereikende beleidsmaatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, bijvoorbeeld flexibele arbeidsregelingen of verlof om gezinsredenen, belangrijk om de obstakels voor de arbeidsparticipatie van mensen met zorgtaken uit de weg te ruimen.

### **Figuur 2.2.13: er bestaan nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten wat de deelname aan kinderopvang betreft**

Kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en jaarlijkse verandering, niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (% , kernindicator van het sociaal scorebord)



*Opmerking:* De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU. Geen gegevens voor SK en PT.

*Bron:* Eurostat [[tepsr\\_sp210](#)], EU-SILC.

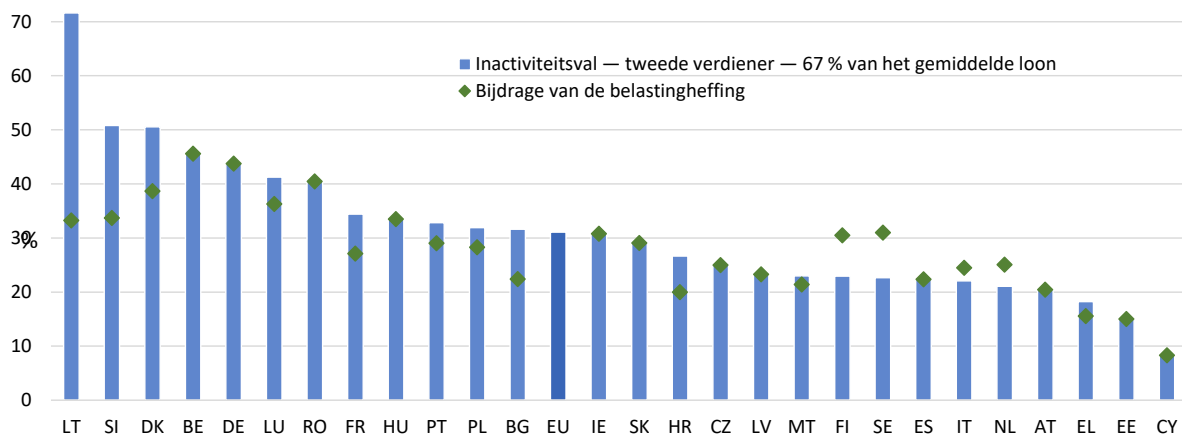
**De werking van belasting- en uitkeringsstelsels heeft belangrijke gevolgen voor de gendergelijkheid op het gebied van de arbeidsparticipatie.** De meeste (78 %) tweede verdieners in de EU zijn vrouwen. Stelsels van progressieve belastingheffing over het gezamenlijke inkomen kunnen nadelige gevolgen hebben voor hun intrede op de arbeidsmarkt en gewerkte uren doordat deze leiden tot een hoge marginale belastingdruk. De mate van gezamenlijke belastingheffing over het gecombineerde inkomen van een paar (met inbegrip van overdraagbare heffingskortingen) en de opzet van het uitkeringsstelsel (bv. de intrekking van inkomensafhankelijke uitkeringen) hebben gevolgen voor de stimulansen om te participeren op de arbeidsmarkt en kunnen leiden tot inactiviteitsvallen voor tweede verdieners. Belastingheffing over het gezamenlijke inkomen kan de totale belastingdruk verlagen voor paren bij wie de inkomens ongelijk zijn verdeeld tussen de partners. Deze belastingheffing kan echter de marginale belastingtarieven voor niets of minder verdienende partners sterk verhogen, aangezien hun inkomsten feitelijk worden belast tegen een hoger

<sup>126</sup> Zie OESO, *Net childcare costs in EU countries: Impact on family incomes and work incentives, 2019, 2020*.

marginaal tarief overeenkomstig het hogere inkomen van hun partner. Dit kan derhalve bijdragen tot een verbreding van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en ook tot ongecorrigeerde loonkloven tussen mannen en vrouwen (vanwege verschillen in het gemiddelde aantal gewerkte uren). De inactiviteitsval voor tweede verdieners is het hoogst (meer dan 40 %) in Litouwen, Denemarken, Slovenië, België, Duitsland, Luxemburg en Roemenië — zie figuur 2.2.14<sup>127</sup>. Deze val bedraagt daarentegen minder dan 20 % in Griekenland en Estland, en minder dan 10 % in Cyprus. De bijdrage van de belastingheffing is het duidelijkst in België, Duitsland en Roemenië.

**Figuur 2.2.14: belastingstelsels kunnen tweede verdieners sterke prikkels geven om geen betaalde baan te nemen**

Inactiviteitsval voor tweede verdieners (% , 2021)



*Opmerking:* De gegevens hebben betrekking op een tweede verdiener op 67 % van het gemiddelde loon in een tweeverdienersgezin met twee kinderen; de voornaamste verdiener ontvangt het gemiddelde loon. “Bijdrage van belastingheffing (inclusief sociale premies)” verwijst naar het percentage van de extra bruto-inkomsten dat wordt wegbelast als gevolg van belastingheffing en sociale premies (andere elementen die bijdragen aan de lage-inkomensval zijn ingetrokken werkloosheidsuitkeringen, sociale bijstand en huursubsidie).

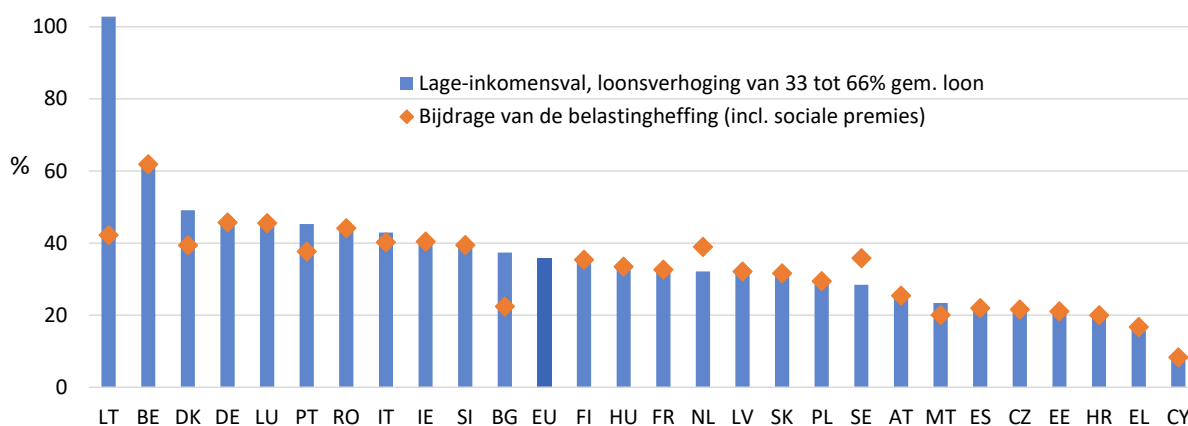
*Bron:* Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringendatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

**Lage-inkomensvallen kunnen vrouwen ook onevenredig treffen, aangezien bij een hoger inkomen de belasting sterk wordt verhoogd en premies worden ingetrokken zodat de stimulansen om meer uren te werken en een beter betaalde baan aan te nemen verminderen.** De belastingheffing speelt ook een belangrijke rol bij het bepalen van het niveau van de lage-inkomensval, dat wil zeggen het bedrag aan inkomen dat wordt wegbelast wanneer een persoon met een laag inkomen (die vaak in deeltijd werkt) een beter betaalde baan aanvaardt. In figuur 2.2.15 is het percentage aanvullend inkomen getoond dat wordt wegbelast wanneer tweede verdieners hun inkomen verhogen van een derde naar twee derde van het gemiddelde loon, door hun gewerkte uren te verhogen. Tweede verdieners kunnen in de EU gemiddeld rond een derde van hun aanvullende inkomen verliezen. Vanwege de hoge huisvestingstoelagen in beide landen kan het verlies van aanvullend inkomen hoger zijn dan 60 % in België en, in extreme gevallen, zelfs hoger dan 100 % in Litouwen. De bijdrage van de belastingheffing aan deze val is het hoogst in België, gevolgd door Duitsland.

<sup>127</sup> Dit betekent bijvoorbeeld dat wanneer een niet-actieve echtgenoot met twee kinderen uit werken gaat tegen 67 % van het gemiddelde loon in Litouwen, meer dan 70 % van haar inkomen verloren gaat als gevolg van aanvullende belastingen en ingetrokken uitkeringen.

## Figuur 2.2.15: in veel lidstaten weerhoudt de belastingheffing mensen met een laag inkomen ervan om meer uren te werken

Lage-inkomensval voor tweede verdieners (% , 2021)



*Opmerking:* Lage-inkomensval wanneer de inkomsten van de tweede verdieners van 33 % tot 66 % toenemen, de hoofdverdiener 100 % van het gemiddelde loon verdient en het paar twee kinderen heeft.

*Bron:* Europese Commissie, DG ECFIN, belastingen- en uitkeringsdatabase, gebaseerd op het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

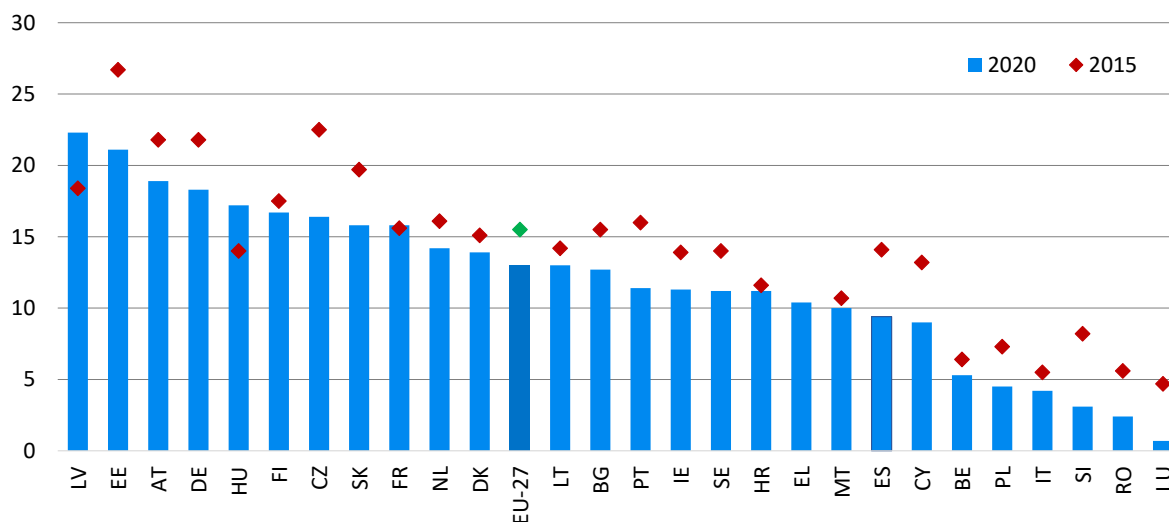
**Ondanks lichte verbeteringen blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot.** De niet-gecorrigeerde loonkloof in de EU nam op jaarbasis licht af en bedroeg in 2020 13 % (-0,7 procentpunt sinds 2019 en -2,5 procentpunt sinds 2015)<sup>128</sup>. Deze afname is iets sneller dan de gemiddelde afname van ongeveer 0,3 procentpunt per jaar sinds 2010. De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen bleef desalniettemin boven de 20 % in Estland en Letland; de laagste waarden (3 % of minder) werden opgetekend in Luxemburg, Roemenië en Slovenië — zie figuur 2.2.16. Sinds 2015 is de situatie aanzienlijk verbeterd in Tsjechië, Estland, Slovenië, Spanje en Portugal (met ongeveer 5 procentpunt), terwijl de kloof in Hongarije en Letland met meer dan 3 procentpunt is toegenomen. Deze kloven worden sterk beïnvloed door de segregatie tussen mannen en vrouwen in economische activiteiten, alsook door verschillen in opleidingsniveau. De loonkloof ontstaat vaak vroeg tijdens de loopbaan, ondanks het feit dat jonge vrouwen het beter doen dan mannen wat betreft behaalde diploma's<sup>129</sup>. Andere factoren spelen waarschijnlijk ook een rol, zoals de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies, grotere problemen bij het combineren van werk en zorgtaken (die ook leiden tot loopbaanonderbrekingen), discriminatie en ondoorzichtige loonstructuren. Beloningsverschillen hopen zich tijdens het leven vaak op en dragen bij tot de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (die in de EU in 2020 26,9 % beliep voor personen van 65-74 jaar, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, van minder dan 1 % in Estland tot 40,5 % in Luxemburg in 2019).

<sup>128</sup> De indicator is gedefinieerd als niet-gecorrigeerd omdat deze een algemeen beeld geeft van genderongelijkheden in termen van beloning en een concept meet dat breder is dan het concept van gelijke beloning voor gelijk werk. De indicator wordt door Eurostat gebruikt om SDG 5 inzake gendergelijkheid te monitoren — zie meer informatie op de [desbetreffende website van Eurostat](#).

<sup>129</sup> Zie: Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022. In 2021 had 47 % van de vrouwen van 25-34 jaar een diploma van het tertiair onderwijs, ten opzichte van 36 % van de mannen van dezelfde leeftijd.

## Figuur 2.2.16: ondanks verbeteringen blijft de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen groot

Verskil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (% , 2020 en 2015)



*Opmerking:* Voor IE en EL dateren de recentste gegevens van 2018 in plaats van 2020. De gegevens voor alle lidstaten zijn voorlopig.

*Bron:* Eurostat [[earn\\_gr\\_gpgr2](#)], loonstructurenenquête.

**Er is een aanzienlijk potentieel voor een grotere arbeidsmarktparticipatie onder personen met een handicap**, overeenkomstig beginsel 17 van de Europese pijler van sociale rechten. Het herziene sociaal scorebord bevat een kernindicator voor het monitoren van hun integratie op de arbeidsmarkt als een middel om bij te dragen tot de verwezenlijking van de werkgelegenheidsambities die zijn uiteengezet in de strategie voor de rechten van personen met een handicap<sup>130</sup>. De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap bedroeg in 2021 in de EU 23 procentpunt. De indicator van het sociaal scorebord laat grote verschillen zien bij de prestaties van de lidstaten — zie figuur 2.2.17. De kloof was het grootst in Ierland en België (met respectievelijk 41,3 en 38 procentpunt), Polen, Roemenië en Duitsland (meer dan 30 procentpunt) en het kleinst in Denemarken, Italië, Luxemburg, Spanje, Portugal, Letland, Estland en Zweden (minder dan 20 procentpunt). De COVID-19-pandemie heeft de reeds bestaande belemmeringen voor toegang tot werk voor personen met een handicap verergerd<sup>131</sup>. In totaal werd de situatie in vier landen als “kritiek” aangemerkt, terwijl zeven landen zich in de categorie “in de gaten te houden” bevinden (Slovenië, Finland, Griekenland, Litouwen, Frankrijk, Nederland en Tsjechië). Sinds het begin van de monitoring in 2014 is de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in de EU niet aanzienlijk veranderd, wat de dringende noodzaak van beleidsmaatregelen op dit gebied nog duidelijker maakt. Hiertoe werd op 20 september 2022, tijdens de conferentie van het Tsjechische voorzitterschap, het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap gelanceerd, dat werd aangekondigd in de strategie voor de rechten van personen

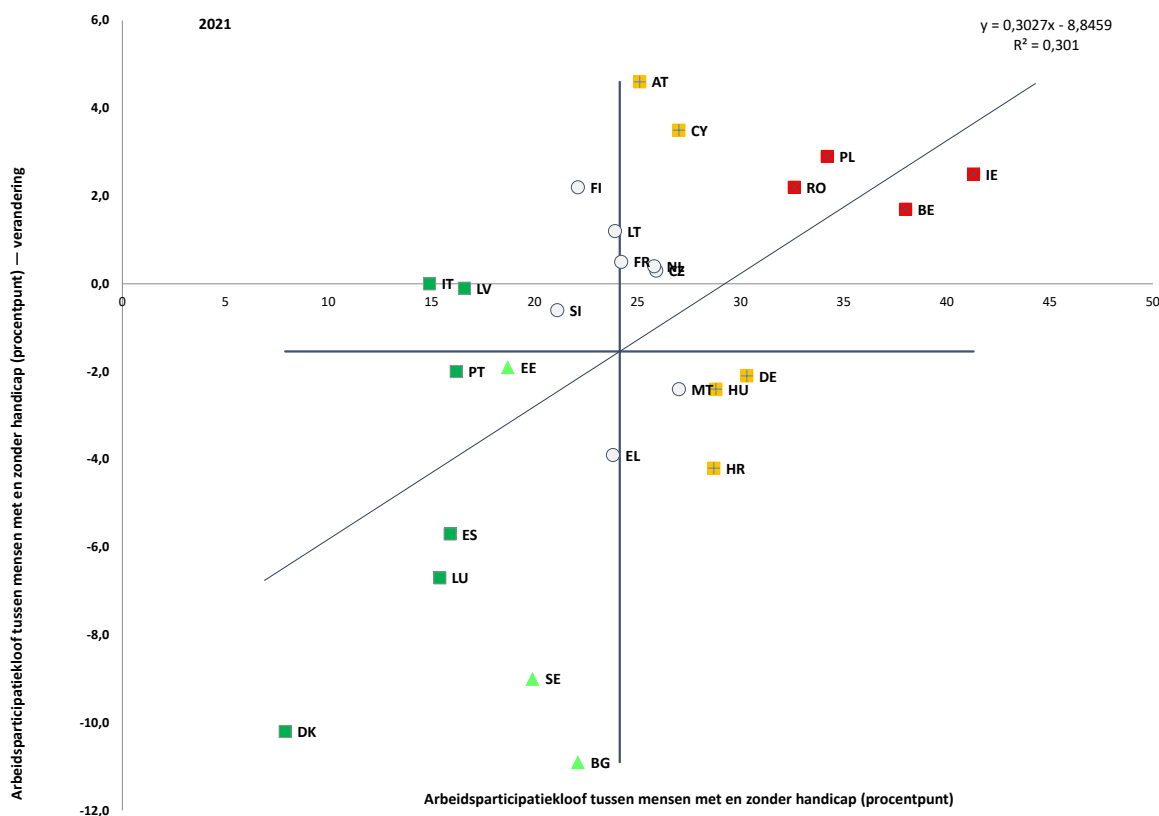
<sup>130</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 3.3.2021, met als titel *Unie van gelijkheid: Strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030*, COM(2021) 101 final.

<sup>131</sup> Zie: Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2021*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

met een handicap<sup>132</sup>. Het pakket<sup>133</sup>, dat richtsnoeren en praktijken op zes verschillende gebieden omvat, van aanwerving tot het behoud van banen, zal uiterlijk 2024 samen met relevante belanghebbenden worden ontwikkeld.

### Figuur 2.2.17: de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap blijft groot en er is sprake van duidelijke uiteenlopende trends in de lidstaten

Werkgelegenheidskloof tussen personen met en zonder handicap (20-64 jaar), niveaus van 2021 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (% , kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU. Bron: Eurostat [[hlth\\_dlm200](#)], EU-SILC.

**Ondanks verbeteringen blijft de arbeidsparticipatie van buiten de EU geboren personen lager dan die van autochtonen.** In 2021 beliep de totale arbeidsparticipatiekloof tussen buiten de EU geboren personen en autochtonen van 20-64 jaar 10,8 procentpunt (de respectieve percentages waren 74,2 % voor autochtonen en 63,4 % voor buiten de EU geboren personen), met een lichte verbetering ten opzichte van de kloof in 2020 (-0,8 procentpunt). De kloof was groter (ongeveer of meer dan 20 procentpunt) voor landen zoals België, Nederland en Zweden. De kloof was daarentegen negatief (wat een hogere arbeidsparticipatie voor buiten de EU geboren personen dan voor autochtonen betekent) in Polen, Roemenië, Slowakije, Tsjechië, Malta en Portugal.

**De arbeidsmarktsituatie van in het buitenland geboren personen verschilt naargelang hun land van herkomst — binnen of buiten de EU — en hun opleidingsniveau.** In 2021 was de arbeidsparticipatie van autochtonen van 25-74 jaar in de EU gemiddeld 79,7 % voor de subgroep met een hoog opleidingsniveau en slechts 39,8 % voor laagopgeleide personen.

<sup>132</sup> Zie: Ministerie van werkgelegenheid en sociale zaken van de Republiek Tsjechië (2022), *Presidency conference on integration of people with disabilities into the labour market*.

<sup>133</sup> Zie Europese Commissie, *Werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap om de situatie op de arbeidsmarkt van personen met een handicap te verbeteren, 2022*

Voor in de EU geboren personen met een hoog opleidingsniveau die in het buitenland woonden, was de arbeidsparticipatie 77,6 %, slechts iets lager (2 procentpunt) dan die van autochtonen met hetzelfde opleidingsniveau. Opvallend is dat de arbeidsparticipatie onder in de EU geboren personen met een laag opleidingsniveau 54,7 % bedroeg, hoger dan onder autochtonen met een vergelijkbaar opleidingsniveau. Voor buiten de EU geboren personen uit een land met een lage of gemiddelde index van menselijke ontwikkeling (*human development index*, HDI) is de situatie anders: met een gemiddelde participatiegraad van 45,7 % doen zij het maar iets beter dan autochtonen met een laag opleidingsniveau (terwijl personen met een hoog opleidingsniveau bijna even goed presteren als autochtonen met hetzelfde opleidingsniveau, ongeacht de HDI van hun land van herkomst). Op basis van de AKE-gegevens voor 2021 vormt een gebrek aan vaardigheden op het gebied van de taal/talen van het gastland de belangrijkste belemmering voor in het buitenland geboren personen bij het vinden van een passende baan<sup>134</sup>.

#### **Pijlerkader 4: tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden<sup>135</sup>**

**Er is sprake van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden wanneer het potentieel om banen te scheppen wordt belemmerd door een gebrek aan geschikte werknemers.**

Tekorten aan arbeidskrachten ontstaan met name wanneer de vraag van de werkgevers naar arbeid op een bepaalde plek en een bepaald moment groter is dan het beschikbare aanbod, tegen de gangbare lonen en arbeidsomstandigheden. Tekorten aan vaardigheden ontstaan wanneer werkgevers een vacature niet kunnen invullen vanwege een gebrek aan kandidaten met passende vaardigheden tegen het gangbare loon. Tekorten aan vaardigheden zijn als zodanig een van de bepalende factoren voor tekorten aan arbeidskrachten, hoewel de laatste door aanvullende factoren kunnen worden veroorzaakt (bijvoorbeeld de economische cyclus, de vergrijzende bevolking en patronen van arbeidsmobiliteit die bijdragen tot een kleiner wordende beroepsbevolking, technologische verandering en slechte werkomstandigheden in bepaalde sectoren en/of beroepen)<sup>136</sup>. Zowel tekorten aan arbeidskrachten als tekorten aan vaardigheden hebben negatieve gevolgen voor het groeipotentieel en kunnen problemen op het gebied van inzetbaarheid en sociale inclusie verergeren.

**Aanhoudende tekorten aan arbeidskrachten houden vaak verband met het gebrek aan passende vaardigheden op de markt.** In die gevallen helpt het niet om de lonen te verhogen of te zorgen voor betere arbeidsomstandigheden om vacatures op de korte tot middellange termijn in te vullen, aangezien mensen met de vereiste vaardigheden niet direct beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het aanpakken van tekorten aan vaardigheden draagt rechtstreeks bij tot de uitvoering van de beginselen 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren), 3 (gelijke kansen) en 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de Europese pijler van sociale rechten.

<sup>134</sup> Zie Eurostat, *Main obstacles for foreign-born people to enter the labour market*, 2022; en Eurostat, *Main characteristics of foreign-born people on the labour market*, 2022.

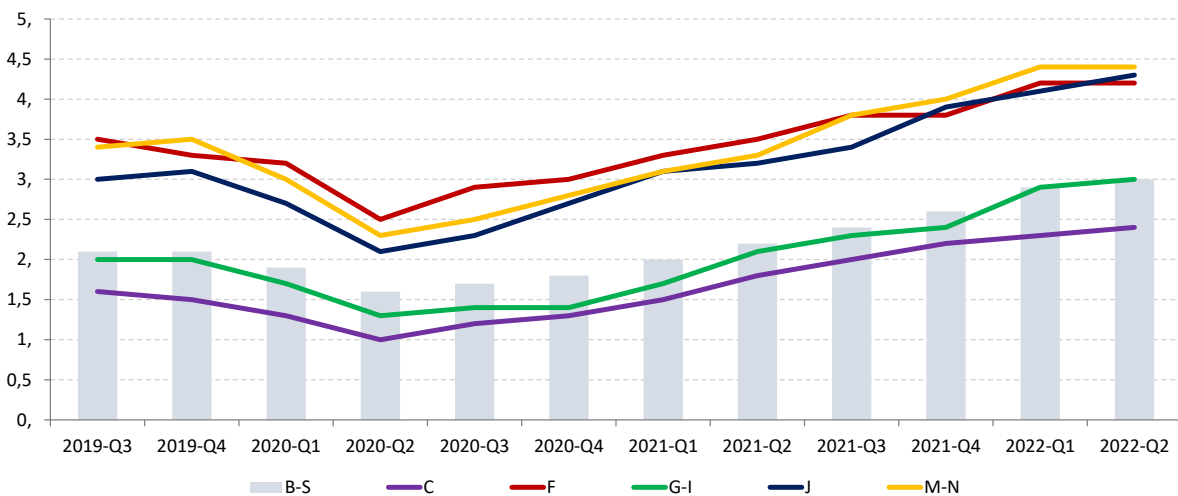
<sup>135</sup> De behandeling in dit kader berust voor een groot deel op Europese Commissie, *Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID-19 and in the context of the digital and green transitions*, Europees kenniscentrum (ECE), samenvattend verslag, 2022 (verschijnt binnenkort) en de referenties in dit kader verwijzen naar deze tekst (tenzij anders vermeld).

<sup>136</sup> Zie *Labour Market and Wage Developments in Europe 2022* (verschijnt binnenkort) voor een gedetailleerde analyse.



## Het tekort aan arbeidskrachten is toegenomen sinds de uitbraak van de COVID-19-pandemie

Vacaturegraad in de EU naar economische activiteiten op basis van NACE 2 (% , kwartaalgegevens)



*Opmerking:* NACE 2-activiteiten, B-S (industrie, bouw en dienstensector (m.u.v. huishoudens als werkgever en extraterritoriale organisaties en lichamen)), C (verwerkende industrie), F (bouw), G-I (groot- en detailhandel, vervoer en het verschaffen van accommodatie en maaltijden), J (informatie en communicatie), M-N (vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten).

*Bron:* Eurostat [\[teilm310\]](#)

**Het tekort aan arbeidskrachten bereikte eind 2021 in enkele EU-landen het niveau van voor de pandemie of was groter dan dat niveau.** Een hoge vacaturegraad (in verhouding tot de heersende arbeidsmarktomstandigheden) als maatstaf voor de te grote vraag naar arbeid duidt op een tekort aan arbeidskrachten. Zoals blijkt uit bovenstaande figuur nam de vacaturegraad na een daling in de eerste kwartalen van 2020 weer toe en lag hij reeds in het tweede kwartaal van 2021 boven het niveau van voor de pandemie. In 2022 nam de vacaturegraad nog verder toe en bereikte hij een recordniveau in het tweede kwartaal van het jaar. Hij is bijzonder hoog in sectoren zoals ICT, bouw en vrije beroepen en ook voor de horeca en de verwerkende industrie werden aanzienlijke stijgingen tot boven de niveaus van voor de crisis geregistreerd. Hoewel de tekorten aan arbeidskrachten toenemen, zijn er geen aanwijzingen dat de afstemming op de arbeidsmarkt in de EU als geheel is verslechterd. De instroom van ontheemden uit Oekraïne kan naast de reguliere migratie uit andere regio's van de wereld op de middellange tot lange termijn bijdragen tot het opvangen van de tekorten (met name in sectoren met lage barrières voor de overdracht van vaardigheden), maar het is onwaarschijnlijk dat het probleem hiermee volledig wordt opgelost.

**De analyse van de hogere lonen in verhouding tot het verwachte loonniveau is een indicatie van sectoren waar tekorten aan vaardigheden veel voorkomen.** In de ECE-studie, op basis van de EU-SILC-gegevens van 2020, worden tekorten aan vaardigheden vastgesteld wanneer het daadwerkelijke deel van het loon dat hoger is (namelijk het deel van het loon dat niet kan worden verklaard aan de hand van de kenmerken van de werknemers) de voorspelde waarde voor een bepaald vaardighedeniveau en een bepaalde sector overschrijdt. Volgens de analyse doen de grootste tekorten aan vaardigheden zich voor in verband met hoge vaardigheden in de verwerkende industrie en het vervoer en voor middelhoge algemene vaardigheden op het gebied van financiën, gezondheid en openbaar bestuur. De tekorten aan vaardigheden zijn kleiner voor hoogopgeleide werknemers in de bouw en de landbouw en voor middelhoge specifieke vaardigheden in de verwerkende industrie, de bouw, het vervoer en financiën.

**De groene en de digitale transitie hebben aanzienlijke gevolgen voor de behoefte aan vaardigheden op de arbeidsmarkt, terwijl de verbetering van de prestaties van onderwijs- en opleidingsstelsels cruciaal is om een dienovereenkomstig passend aanbod aan vaardigheden te ondersteunen.** Snelle veranderingen als gevolg van de digitalisering, het koolstofvrij maken en invoering van nieuwe technologieën hebben de vraag naar gekwalificeerde werknemers met bepaalde vaardigheden doen toenemen. Tekorten aan vaardigheden, met inbegrip van digitale vaardigheden, houden ook verband met de kwaliteit en doeltreffendheid van de onderwijs- en opleidingsstelsels. Om de uitdagingen in verband met de tekorten aan vaardigheden aan te pakken, is het van groot belang dat beroepsonderwijs en -opleiding, evenals wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) in het tertiair onderwijs, aantrekkelijker worden gemaakt. In de gehele EU heeft 65,5 % van de studenten niettemin meer dan elementaire digitale vaardigheden, ten opzichte van slechts 37,4 % van de werknemers, wat erop duidt dat de beroepsbevolking in de toekomst beter zal kunnen beantwoorden aan de vraag naar digitale vaardigheden. Daarnaast zijn algemenere factoren, zoals de vergrijzing, arbeidsomstandigheden, inkomsten en de gezondheid en veiligheid op het werk, van invloed op het aanbod aan arbeidskrachten en vaardigheden.

**Met name voor kmo's is de toegang tot vaardigheden een belangrijke uitdaging geworden in de hele EU en worden de tekorten aan arbeidskrachten aangemerkt als een van de dringendste problemen,** volgens de SAFE-enquête. Van alle bedrijven in de eurozone beschouwt 67 % de toegang tot arbeid in 2022 als een zeer dringend probleem. Kmo's kunnen moeilijk met grote ondernemingen de concurrentie om talent aangaan, omdat zij minder middelen hebben. Naast andere maatregelen gebruikt de EU het pact voor vaardigheden om de bij- en omscholing van de EU-beroepsbevolking te bevorderen, ook binnen kmo's, aan de hand van concrete maatregelen betreffende grootschalige partnerschappen voor vaardigheden in de verschillende ecosystemen van het kader. Elk partnerschap is gericht op specifieke doelstellingen op het gebied van bij- en omscholing van de beroepsbevolking, overeenkomstig de behoeften aan vaardigheden in de respectieve ecosystemen.

**Het pact voor vaardigheden is een van de vlaggenschipinitiatieven in het kader van de Europese vaardighedenagenda.** Het werd op 1 juli 2020 goedgekeurd door de Europese Commissie en is gericht op het mobiliseren en stimuleren van particuliere en openbare belanghebbenden in de lidstaten om concrete maatregelen te nemen voor het bij- en omscholen van mensen in de werkende leeftijd. Dit wordt bij voorkeur gedaan door inspanningen in een partnerschap samen te brengen, aan de hand waarvan de behoeften op de arbeidsmarkt worden aangepakt en lokale en regionale groeistrategieën en de groene en de digitale transitie worden ondersteund. Tot nu toe zijn meer dan 700 entiteiten lid van het pact geworden, met 12 grootschalige vaardighedenpartnerschappen voor de opleiding van werknemers in 11 ecosystemen (van de 14) van de industriestrategie. Deze entiteiten en partnerschappen zullen in de komende jaren rond de 6 miljoen werknemers om- en bijscholen.

**Veel lidstaten pakken de tekorten aan vaardigheden aan door nationale strategieën voor onderwijs, opleiding en werkgelegenheid uit te voeren** (die in sommige gevallen in de afgelopen tien jaar werden ontwikkeld). Bijzondere aandacht gaat naar het in kaart brengen en voorspellen van de vraag naar vaardigheden. In landen zoals **België** en **Estland** worden tekorten aan vaardigheden bijvoorbeeld vastgesteld aan de hand van een proces waarbij overheden, openbare diensten voor arbeidsvoorziening, werkgevers, sociale partners en onderwijsdeskundigen betrokken zijn. Kennis over vaardigheden wordt in specifieke kanalen gebruikt door openbare diensten voor arbeidsvoorziening, met name bij het ontwerpen van de

opleidingsprogramma's (zoals in **Cyprus** en **Luxemburg**). Een aantal lidstaten (bijvoorbeeld **Oostenrijk, Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Duitsland, Estland, Spanje, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Litouwen, Letland, Portugal, Zweden, Slowakije** en **Slovenië**) heeft nationale beleidsmaatregelen ingevoerd die specifiek gericht zijn op het versterken van digitale vaardigheden, in sommige gevallen ook met steun uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit en andere EU-fondsen.

**Werkgevers nemen ook maatregelen om tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden aan te pakken, aan de hand van bij- en omscholing en andere strategieën.** De vaakst voorkomende benaderingen zijn opleiding op en buiten de werkplek (gewoonlijk bij grote ondernemingen) en uit overheidsmiddelen gefinancierde opleidingsprogramma's. In veel lidstaten (bijvoorbeeld **Oostenrijk, België, Duitsland, Estland, Griekenland, Spanje, Finland, Hongarije, Ierland, Litouwen, Nederland, Polen, Roemenië, Zweden** en **Slowakije**) werkten werkgevers samen met onderwijs- en opleidingsinstellingen, waarbij vaardigheden werden erkend en gecertificeerd en werd bijgedragen tot de kwaliteit van onderwijsprogramma's die zijn afgestemd op de behoeften op de arbeidsmarkt. In verschillende lidstaten (**Oostenrijk, Spanje, Finland, Kroatië, Ierland, Litouwen, Letland, Luxemburg, Malta, Portugal, Slowakije** en **Slovenië**) werken ondernemingen samen met openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het in kaart brengen van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, evenals bij het ontwikkelen en aanbieden van programma's voor bij- en omscholing. In veel lidstaten is voorzien in specifieke samenwerkingsprogramma's met de sociale partners.

## 2.2.2. Maatregelen van de lidstaten

**De lidstaten richten hun beleid geleidelijk meer op voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC) om de beperkte capaciteit in bepaalde geografische gebieden aan te pakken, de toegang tot ECEC voor kansarme kinderen te waarborgen en de kwaliteit ervan te verbeteren,** in overeenstemming met de aanbeveling over de versterkte Europese kindergarantie en zoals blijkt uit veel van de tot dusver ingediende nationale actieplannen op dit gebied. De tendens om de leerplichtige leeftijd te verlagen en wettelijke rechten in te voeren zet zich voort. Deze maatregelen gaan vaak gepaard met andere maatregelen om de kosten voor deelname af te schaffen of te verlagen of kansarme gezinnen te steunen door ECEC betaalbaarder te maken. De capaciteitsuitbreiding voor ECEC in het algemeen, maar ook in het kader van deze laatstgenoemde maatregelen, wordt nog steeds in belangrijke mate ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit. Hoewel bestaande capaciteitstekorten in bepaalde regio's via deze investeringen kunnen worden weggewerkt, staat de sector extra onder druk door het grote aantal kinderen, waardoor in sommige landen bepaalde technische en kwaliteitseisen worden aangepast. Zo wil **Tsjechië** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan de capaciteit voor ECEC tegen 2025 met 40 % verhogen en 5 000 extra plaatsen creëren met het ESF+, terwijl **Kroatië** 22 500 nieuwe plaatsen wil creëren om de deelname vanaf de leeftijd van drie jaar tot het begin van de leerplichtige leeftijd tegen 2026 tot 90 % te verhogen, zoals voorzien in het **Kroatische** herstel- en veerkrachtplan. In **Roemenië** zijn tegen 2025 110 crèches gepland, waar tot 4 500 kinderen terecht zullen kunnen. In **Italië** worden 264 000 banen gecreëerd door de bouw en renovatie in kleuterscholen en peuterklassen. De investering, die wordt gefinancierd met middelen uit het herstel- en veerkrachtplan, heeft tot doel het vanaf jonge leeftijd aangeboden onderwijs te verbeteren. **Cyprus** heeft in september 2022 een subsidieregeling voor de kinderopvang van 0-4 jaar vastgesteld. De regeling heeft betrekking op de periode 2022-2025 en beschikt over een budget van 10 miljoen EUR voor het eerste jaar en tot 16 miljoen EUR voor de daaropvolgende jaren. Voor een eerste doelgroep van 15 000 kinderen zal de regeling met

middelen uit het ESF+ de kosten van peuterklassen subsidiëren. Bovendien is Cyprus voornemens om, in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, de leeftijd van het kosteloos verplichte kleuteronderwijs te verlagen naar vier jaar, in combinatie met een subsidieregeling voor het inschrijvingsgeld van kinderen in gemeenschaps- en particuliere kleuterscholen die niet in openbare kleuterscholen kunnen worden ingeschreven. In **Bulgarije** is de leerplichtige leeftijd van het voorschoolse onderwijs geleidelijk in het hele land verlaagd van vijf naar vier jaar, zoals voorzien in het herstel- en veerkrachtplan. Tegen 2023-2024 zou deze hervorming in alle gemeenten moeten zijn doorgevoerd. Om de deelname aan ECEC te verbeteren, kunnen ouders bovendien, dankzij een nieuwe wet die in het voorjaar van 2022 is goedgekeurd, hun kinderen gratis inschrijven in kinderdagverblijven en kleuterscholen. In het kader van het Bulgaarse herstel- en veerkrachtplan worden 57 kleuterscholen gerenoveerd en 8 nieuwe gebouwd. **Slowakije** heeft reeds in september 2021 voorschoolse educatie voor vijfjarigen verplicht gesteld. In 2024 wordt het wettelijk recht op een plaats in een kleuterschool of een andere instelling voor kleuteronderwijs ingevoerd voor kinderen van vier jaar, en in 2025 voor kinderen van drie jaar. De hervorming gaat gepaard met investeringen in nieuw gecreëerde plaatsen voor kinderen van drie tot vijf jaar. Daarnaast is in het kader van het herstel- en veerkrachtplan een proefproject voor subsidies gelanceerd om de toegang tot ECEC te verbeteren voor kinderen met een zwakke sociaal-economische achtergrond, waaronder kinderen van Romagemeenschappen. In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan wil **Polen** in totaal meer dan 381 miljoen EUR investeren in de creatie van 47 500 nieuwe kinderopvangplaatsen in crèches en kinderclubs. Het gaat onder meer om plaatsen die zijn aangepast aan de behoeften van kinderen met een handicap of speciale zorgbehoefte, als aanvulling op de plaatsen die zijn gecreëerd met financiering uit het ESF+. Met deze investering wordt ook de exploitatie van de met beide fondsen gecreëerde plaatsen gedurende 36 maanden gedekt. In november 2021 heeft **Polen** ook een maatregel vastgesteld om de kinderopvang rechtstreeks te subsidiëren. Ouders kunnen voor hun tweede en elk volgend kind tussen 12 en 36 maanden subsidies krijgen tot een maximum van 12 000 PLN. In **Estland** hebben de lopende hervormingen tot doel de leerresultaten te definiëren en de behoeften aan leerondersteuning voor kinderen jonger dan zeven jaar (leerplichtige leeftijd) vast te stellen. **Litouwen** heeft in 2022 in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan de curricula voor ECEC herzien en in 2021 een methode voor zelfbeoordeling en externe evaluatie getest om de kwaliteit van de diensten te evalueren. In **Ierland** is een pakket maatregelen ingevoerd, dat in september 2022 in werking is getreden, om de lonen en voorwaarden in de sector te verbeteren, de kwaliteit van ECEC te verhogen en de kosten voor de ouders te verlagen. **Griekenland** zal de middelen van zijn herstel- en veerkrachtfaciliteit inzetten om meer dan 53 000 nieuwe plaatsen in de kinderopvang te creëren voor kinderen van twee maanden tot 2,5 jaar door de oprichting of uitbreiding van 1 000 kinderopvangcentra in verschillende gemeenten en de oprichting van 120 kinderopvangcentra binnen grote ondernemingen.

**Ontheemde gezinnen en kinderen uit Oekraïne hebben in verscheidene lidstaten een uitbreiding van de sociale bijstand kunnen genieten, waarbij zij toegang hebben gekregen tot kinderopvang, bijvoorbeeld in België, Portugal, Estland, Hongarije, Litouwen, Spanje en Slowakije.** In de meeste lidstaten hebben ontheemde kinderen uit Oekraïne ongeacht hun wettelijke status dezelfde toegang tot kinderopvang als nationale onderdanen of legaal verblijvende migranten, terwijl in sommige andere lidstaten gelijke toegang wordt verleend na registratie voor tijdelijke bescherming. De beschikbaarheid van kinderopvang, om ook daadwerkelijk een gelijke toegang voor alle kinderen te garanderen, blijft echter in verschillende lidstaten een probleem, vooral in die lidstaten die een groot aantal gevluchte kinderen uit Oekraïne opvangen. In **Denemarken** worden nu uitzonderingen op de vroegere voorschriften van de Deense wet inzake kinderopvang en basisscholen

toegestaan, zodat Oekraïense kinderen een band met hun taal en cultuur kunnen behouden en tegelijkertijd in de Deense samenleving en het Deense onderwijsstelsel kunnen integreren. In **Polen** zijn de voorschriften gewijzigd zodat het totale aantal kinderen dat gebruik kan maken van een ECEC-dienst kon worden opgetrokken. De lokale overheden kunnen ook meer ECEC-centra oprichten om aan de behoeften van Oekraïense kinderen te voldoen.

**In verschillende lidstaten is geïnvesteerd in de kwaliteit en inclusiviteit van het basis- en voortgezet onderwijs**, overeenkomstig beginsel 1 van de pijler (onderwijs, opleiding en een leven lang leren). In **Bulgarije** hebben meer dan 11 000 kinderen deelgenomen aan het nationale programma “Samen zorgen voor elke leerling”, dat tot doel heeft de overgang tussen de kleuterschool, de basisschool en de onderbouw van het voortgezet onderwijs vlotter te laten verlopen. **Tsjechië** gaat de steun aan scholen in structureel achtergestelde regio’s optrekken door opleidingen aan te bieden en de competenties van de leerkrachten te verbeteren. Dit proefproject zal na 2022 worden opgeschaald, gefinancierd in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, en gedeeltelijk worden ondersteund door het ESF+. **Roemenië** gaat via zijn herstel- en veerkrachtplan investeren in de ondersteuning van scholen met een hoog risico op schooluitval door middel van een subsidieregeling, gebaseerd op het onlangs ontwikkelde mechanisme voor vroegtijdige waarschuwing en op tijdgebonden, empirisch onderbouwde en kosteneffectieve doelstellingen. **Estland** heeft het minimumloon van leerkrachten met 7 % verhoogd. In Vlaanderen (**België**) zijn in het kader van het Belgische herstel- en veerkrachtplan zogenaamde koalatests ingevoerd om de taalvaardigheid van vijfjarigen te beoordelen. In geval van tekortkomingen worden corrigerende maatregelen genomen om de achterstand in te halen voordat de kinderen naar de basisschool gaan. In de Franse Gemeenschap wordt geleidelijk een gepersonaliseerde ondersteuning voor leerlingen ingevoerd om schooluitval en ongelijkheden aan te pakken.

**In een aantal lidstaten wordt getracht de ongelijkheid aan te pakken door achtergestelde scholen en leerlingen gericht te ondersteunen, maar er blijven problemen bestaan.** Overeenkomstig beginsel 1 van de pijler (onderwijs, opleiding en een leven lang leren) willen de lidstaten ongelijkheden aanpakken door extra financiering te verstrekken aan achtergestelde scholen, leerkrachten op te leiden en meer ondersteunend personeel in te zetten. Hervormingen op het gebied van inclusief onderwijs worden in sommige gevallen doorgevoerd met de steun van methodologische centra die begeleiding en ondersteuning kunnen bieden aan schoolhoofden en onderwijzend personeel. Met middelen uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit richt **Spanje** ten minste 1 000 ondersteunende eenheden voor kwetsbare leerlingen op in schooldistricten om begeleiding en psycho-educatieve ondersteuning te bieden. Ook **Roemenië** heeft in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een eerste groep onderwijsinstellingen met een hoog risico op voortijdig schoolverlaters (1 391) geselecteerd, die subsidies zullen ontvangen om leerlingen in kwetsbare situaties te ondersteunen. In **Oostenrijk** wordt in het proefproject “100 scholen en 1 000 kansen” getest hoe de onderwijsresultaten van scholen met specifieke problemen uit het basis- en voortgezet onderwijs kunnen worden verbeterd door meer middelen toe te wijzen. In **Griekenland** is een kader voor inclusief onderwijs met de bijbehorende uitvoeringsrichtsnoeren vastgesteld, met inbegrip van goede praktijken uit andere Europese landen, en is een proefproject gestart met vijftig experimentele toegankelijke scholen die zich toespitsen op de integratie van personen met een handicap. Het project zal gesteund met EU-middelen verder worden uitgebreid op het nationale niveau. Extra taalondersteuning is ook een van de belangrijkste maatregelen om leerlingen met een migratieachtergrond te integreren, bijvoorbeeld in **België**, **Oostenrijk**, **Nederland** en **Zweden**. In verschillende landen wordt gewerkt met aparte schakelklassen voor pas aangekomen migranten, maar deze praktijk moet met de nodige voorzichtigheid worden toegepast om het risico van segregatie te vermijden. Om het door de pandemie veroorzaakte leerverlies onder kansarme kinderen in te halen, hebben verschillende landen

gerichte programma's opgezet. Die worden vaak gecombineerd met psychosociale steun om de negatieve effecten van de sluiting van de scholen op de geestelijke gezondheid van de leerlingen te verzachten. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan voert **Tsjechië** een grootschalig nationaal mentorprogramma uit, waarbij 400 achtergestelde scholen financiering voor ondersteunende maatregelen krijgen (bv. ondersteuningsspecialisten, opleiding voor leerkrachten die moeten omgaan met heterogene groepen leerlingen). Sommige landen hebben maatregelen genomen om structurele belemmeringen voor inclusie weg te nemen. De reorganisatie van de schoolnetwerken in **Letland** en **Litouwen** (in het kader van hun herstel- en veerkrachtplan) heeft ook tot doel de onderwijsmogelijkheden voor leerlingen in plattelandsgebieden te verbeteren. Om de onderwijsresultaten van kansarme leerlingen in de hele Unie te verbeteren, zijn verdere inspanningen nodig. Zo moet vroegtijdige selectie ofwel minder vaak worden toegepast, ofwel worden verbeterd, en moet segregatie in het onderwijs worden aangepakt, aangezien deze gebieden in verschillende landen voor aanzienlijke uitdagingen zorgen.

**Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om hun onderwijsstelsels inclusiever te maken voor lerenden met speciale onderwijsbehoeften, onder meer door fysieke belemmeringen weg te nemen**, overeenkomstig beginsel 3 van de pijler (gelijke kansen). In juni 2022 heeft **Slowakije** zijn eerste "Actieplan voor de uitvoering van de strategie voor een inclusieve aanpak van het onderwijs 2022-2024" vastgesteld, waarbij een nieuw ondersteuningssysteem in de klas wordt getest voor kinderen met speciale behoeften. Kinderen zullen worden ondersteund op basis van hun werkelijke individuele behoeften en niet op basis van de diagnose van hun beperking. Slowakije is in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan ook van plan om bouwkundige obstakels in 252 grote middelbare scholen te verwijderen. **Kroatië** voorziet in het kader van zijn nationale plan voor de ontwikkeling van het onderwijsstelsel 2021-2027 maatregelen voor de ontwikkeling van een ondersteuningssysteem voor kinderen en leerlingen met een handicap en leerlingen uit kwetsbare groepen. **Polen** heeft in samenwerking met het Europees Agentschap voor bijzondere onderwijsbehoeften en inclusief onderwijs hervormingsplannen gepresenteerd waarmee het land zijn onderwijsstelsel inclusiever wil maken voor leerlingen met een handicap. De ontwerpwet inzake inclusief onderwijs is bedoeld om een multidisciplinair ondersteuningssysteem voor kinderen, leerlingen en gezinnen te ontwikkelen, alsook een nieuw systeem op drie niveaus voor ondersteuning tijdens de vroege ontwikkeling en een nieuw systeem voor de diagnose van bijzondere behoeften, met inbegrip van toezicht op en evaluatie van individuele ondersteuningsmaatregelen. De rol van de instellingen voor speciaal onderwijs zal worden uitgebreid om het inclusief regulier onderwijs te ondersteunen. Er worden nieuwe toezichtmaatregelen voorgesteld om de kwaliteit van en de steun voor de ontwikkeling van vaardigheden bij het onderwijzend personeel op het gebied van inclusief onderwijs te waarborgen. In **Spanje** is met een hervorming in het kader van het herstel- en veerkrachtplan getracht de integratie van leerlingen met speciale behoeften in gewone scholen te versterken, terwijl tevens is toegezegd om centra voor speciaal onderwijs te behouden voor leerlingen met behoeften die daar beter kunnen worden vervuld en om centra voor regulier onderwijs te ondersteunen bij hun integratie-inspanningen. Met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit zal **Griekenland** bij wijze van proef meer dan 1 400 kinderen met een handicap en ontwikkelingsstoornissen in de leeftijd van 0 tot 6 jaar opnemen in speciale interventieprogramma's voor jonge kinderen.

**De integratie van grote aantallen ontheemde kinderen uit Oekraïne in de nationale onderwijsstelsels zorgt in sommige lidstaten voor uitdagingen.** Naar schatting zijn na de Russische agressie tegen Oekraïne bijna twee miljoen kinderen in de EU aangekomen. Hoewel er grote verschillen zijn tussen de lidstaten, is slechts een minderheid van hen in het schooljaar 2021-22 in een van de nationale onderwijsstelsels ingeschreven. Dit kan deels

worden verklaard door de grote onzekerheid over de verwachte verblijfsduur in het gastland. Daardoor kiezen velen voor onlineonderwijs, aangeboden door Oekraïense scholen. Nu de agressie van Rusland aanhoudt, zal de integratie van Oekraïense kinderen in het reguliere onderwijs vanaf het schooljaar 2022/23 een prioriteit vormen. Tegelijkertijd worden de kinderen voorbereid op alle mogelijke toekomstige ontwikkelingen, waaronder een terugkeer naar hun thuisland wanneer de situatie dat toelaat, onder meer via activiteiten die hen in staat stellen een sterke band met Oekraïne te behouden. Om de bestaande uitdagingen aan te pakken, hebben de meeste lidstaten reeds maatregelen genomen om het onderwijs aan Oekraïense kinderen te ondersteunen, bijvoorbeeld via taallessen, psychosociale ondersteuning en begeleiding. De nationale autoriteiten hebben richtsnoeren ontwikkeld voor scholen, leerkrachten en gezinnen. Zo heeft de vereniging van ECEC-leerkrachten in **Kroatië** een communicatieboek ontwikkeld met symbolen en vertalingen naar het Oekraïens en het Kroatisch om de integratie van ontheemde kinderen uit Oekraïne in ECEC te ondersteunen. Bovendien nemen veel scholen in de EU Oekraïense leerkrachten in dienst om de taalbarrière te helpen overbruggen en tegelijkertijd het lerarentekort te helpen oplossen.

**De lidstaten versoepelen de toelatingseisen en verstrekken financiële middelen om de integratie van ontheemde scholieren en studenten uit Oekraïne in het voorgezet en tertiair onderwijs te vergemakkelijken.** Sommige lidstaten, bijvoorbeeld **Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Estland, Spanje, Litouwen en Letland**, eisen niet langer documenten waaruit blijkt dat eerdere onderwijscycli zijn voltooid om toegang te krijgen tot het hoger secundair onderwijs en het beroepsonderwijs. Verschillende andere lidstaten stellen zich flexibel op als het gaat om de vereiste documenten en vaardigheden. In **Tsjechië** kunnen studenten een ontbrekend document over onderwijskwalificaties vervangen door een gezworen verklaring (een *affidavit*), terwijl de **Italiaanse** overheid een alternatieve beoordelingsprocedure aanbiedt. Op voorwaarde dat de studenten aan het einde van het schooljaar alle vakken, op drie na, met succes hebben afgerond, biedt **Bulgarije** een alternatief traject om tot het volgende schooljaar te worden toegelaten. In **Roemenië** hebben Oekraïense leerlingen die in het Roemeense onderwijsstelsel zijn ingeschreven het recht om zich in de negende klas in te schrijven, zonder het nationale eindexamen af te leggen. Om de kloof tussen een in Oekraïne gevolgde vakspecifieke secundaire opleiding en het hoger onderwijs in de EU te overbruggen, biedt **Luxemburg** specifieke schakelcursussen aan waarmee studenten een EU-accreditatie van deze bestaande opleiding kunnen verkrijgen. Hoewel de toelatingsvoorwaarden gewoonlijk door de hogeronderwijsinstellingen zelf worden vastgesteld en binnen en tussen de lidstaten kunnen verschillen, zijn enkele acties ondernomen zodat ontheemden kunnen worden toegelaten in het hoger onderwijs. Zo wordt in **Oostenrijk, Kroatië, Tsjechië, Estland, Finland en Malta** het schoolgeld of het collegegeld voor internationale studenten tijdelijk kwijtgescholden om de toegang tot het tertiair onderwijs te vergemakkelijken. In andere lidstaten, zoals **Cyprus, Italië** en **Litouwen**, kunnen studenten financiering krijgen om hun hoger onderwijs voort te zetten.

**De lidstaten blijven maatregelen nemen om het beroep van leerkracht te versterken en het groeiende lerarentekort aan te pakken.** De lidstaten worden steeds meer geconfronteerd met een dreigend lerarentekort, grotendeels als gevolg van de vergrijzing van het lerarenbestand en de geringe aantrekkelijkheid van het beroep. De tekorten zijn over het algemeen groter voor bepaalde vakken, zoals STEM en ICT, en in afgelegen of kansarme gebieden. Zelfs in landen die over het algemeen goed presteren, bijvoorbeeld **Estland, Denemarken** of **Zweden**, vormt het lerarentekort op middellange termijn een risico voor de kwaliteit van het onderwijs. Om het beroep aantrekkelijker te maken, zijn de lonen de afgelopen jaren in verschillende landen aanzienlijk verhoogd. Zo heeft de **Estse** overheid in september 2022 besloten de lonen van leerkrachten in 2023 verder met 24 % te verhogen (in afwachting van de goedkeuring van de begroting). De lidstaten willen ook meer kandidaten

aantrekken voor de initiële lerarenopleiding, beginnende leerkrachten ondersteunen, de arbeidsomstandigheden verbeteren en alternatieve trajecten naar het beroep aanbieden. Zo biedt **Litouwen** beurzen aan studenten die in hun laatste jaar een driejarige arbeidsovereenkomst ondertekenen bij een school of een gemeente. In **Nederland** kunnen niet-gekwalificeerde leerkrachten een lerarenbeurs aanvragen om een bachelor- of masterdiploma te behalen en **Spanje** heeft sinds juli 2021 wetgeving aangenomen om onder meer het aantal leerkrachten met een tijdelijk contract in de publieke sector terug te dringen. Sommige landen hebben uitgebreidere hervormingen doorgevoerd, zoals wijzigingen in de initiële lerarenopleiding en de permanente bijscholing van leerkrachten. **Estland** heeft bijvoorbeeld een “Actieplan voor de nieuwe generatie leerkrachten” vastgesteld dat gericht is op de kwaliteit van het bestuur en de organisatiecultuur in scholen, de initiële lerarenopleiding en permanente scholing van leerkrachten, loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden, ondersteuning gedurende de gehele loopbaan, en de aantrekkelijkheid van het beroep van leerkracht. Door een recente hervorming in **Frankrijk** zijn alle leerkrachten verplicht om bijscholing te volgen en vanaf januari 2022 zijn er nieuwe opleidingscentra voor onderwijzend personeel geopend. **Polen** en **Cyprus**, laatstgenoemde als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan, zijn systemen aan het ontwikkelen om leerkrachten te evalueren en kwaliteitsnormen voor het onderwijs in te voeren. Ook **Griekenland** heeft onlangs een evaluatiekader voor leerkrachten ingevoerd en zal, met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, verder investeren in de versterking van hun competenties. In **België** (Vlaanderen) kunnen zij-instromers in het onderwijs tot tien jaar werkervaring uit het verleden laten erkennen, wat relevant is voor de vaststelling van hun bezoldiging.

**Na de door de pandemie veroorzaakte ontwrichting worden opnieuw moderniseringsinspanningen geleverd om de basisvaardigheden te verbeteren en jongeren toe te rusten met de competenties die zij in de 21e eeuw nodig hebben, overeenkomstig beginsel 1 van de pijler (onderwijs, opleiding en een leven lang leren). In België, Slowakije, Tsjechië, Spanje, Griekenland en Roemenië worden uitgebreide hervormingen van de onderwijsprogramma's doorgevoerd om de verwerving van kerncompetenties te verbeteren, vaak met nadruk op digitale en STEM-vaardigheden en competenties op het gebied van milieuduurzaamheid. In Slowakije zal de hervorming worden geschraagd door middel van de oprichting van veertig regionale centra die steun verlenen aan scholen bij mentor-, advies- en raadplegingsactiviteiten in het kader van het herstel- en veerkrachtplan. In Slovenië, Nederland, Hongarije en Luxemburg zijn digitale vaardigheden versterkt opgenomen in de leerplannen op alle onderwijsniveaus. In Bulgarije is in 2022 met steun uit het ESF een nieuw nationaal platform voor e-lessen opgezet, dat tegen het schooljaar 2022-2023 operationeel zal zijn. Via dat platform zullen leerkrachten digitale leerinhoud kunnen creëren, zoals lessen, oefeningen of tests, door gebruik te maken van verschillende elektronische bronnen. In Roemenië worden gestandaardiseerde tests ingevoerd om de onderwijsresultaten beter te kunnen controleren. In Griekenland is voor het eerst een evaluatieprogramma op het niveau van het stelsel georganiseerd voor 12 000 leerlingen voor het Grieks als taalvak en voor wiskunde. Het programma is bedoeld om de uitvoering van de nieuwe leerplannen en de leerresultaten van de leerlingen op verschillende niveaus te beoordelen. Bovendien omvat het actieplan voor digitaal onderwijs, dat deel uitmaakt van de Griekse strategie inzake digitale transformatie voor 2020-2025, een herziening van de leerplannen, de invoering van een certificaat voor IT-basisvaardigheden voor 15-jarigen, en de verdeling van digitale onderwijsmiddelen in het basis- en voortgezet onderwijs. In Portugal is het schoolnetwerk “Ciência Viva” van plan om, met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het experimenteel wetenschapsonderwijs te versterken en de wetenschappelijke cultuur in het basis- en voortgezet onderwijs te verbeteren.**



**De digitale transformatie van onderwijs en opleiding krijgt een belangrijke impuls vanuit de herstel- en veerkrachtfaciliteit.** De lidstaten zullen belangrijke hervormingen en investeringen in digitaal onderwijs doorvoeren, waarbij meer dan 28 miljard EUR zal worden geïnvesteerd in digitaal onderwijs en digitale opleidingen<sup>137</sup>. De meeste landen zullen investeren in digitale infrastructuur en connectiviteit, vaak met de nadruk op het dichten van de digitale kloof. Deze investeringen zullen gepaard gaan met maatregelen om de digitale vaardigheden van studenten en leerkrachten te ontwikkelen. Zo overweegt **Duitsland** om in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan competentiecentra voor digitaal onderwijs op te richten, gebaseerd op een systeem van samenwerking tussen aanbieders van lerarenopleidingen en permanente scholing, universiteiten en onderzoeksinstituten. **Bulgarije** zal in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan investeren in STEM-laboratoria in scholen, met inbegrip van hightechklaslokalen, om de digitale geletterdheid te bevorderen en de onderwijsmethoden voor STEM-vakken te verbeteren. Er zullen drie regionale STEM-centra worden opgericht, alsook een nationaal STEM-centrum, waar opleidingen voor leerkrachten worden georganiseerd en lesmateriaal wordt ontwikkeld. **Griekenland** wil met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit investeren in de digitale en laboratoriuminfrastructuur van zijn bredere onderwijsstelsel, en heeft al digitale apparatuur (waaronder laptops en tablets) aangeboden aan meer dan een half miljoen leerlingen en studenten uit gezinnen met een laag inkomen en aan meer dan 150 000 leerkrachten in het lager en voortgezet onderwijs. Tegen eind 2024 wil **Spanje** de digitale transformatie van de beroepsopleiding ondersteunen door te investeren in de digitale en groene opleiding van de leerkrachten, de omvorming van klaslokalen tot ruimten voor toegepaste technologie, de creatie van klaslokalen voor “ondernemerschap” en de oprichting van een netwerk van vijftig expertisecentra om onderzoek en innovatie te stimuleren. Aan de hand van nieuwe maatregelen die in juli 2021 in het kader van het herstel- en veerkrachtplan zijn vastgesteld, zal Spanje tegen 2025 draagbare apparatuur aanbieden aan ten minste 300 000 leerlingen uit kwetsbare groepen op openbare of door de overheid gesubsidieerde scholen. Het land zal ook interactieve digitale systemen (IDS) installeren, actualiseren en onderhouden in ten minste 240 000 klaslokalen in openbare scholen om blended leren mogelijk te maken en zal aan 700 000 leerkrachten een digitale opleiding aanbieden. In januari 2022 heeft **Portugal** contracten ondertekend voor de aankoop van 600 000 nieuwe laptops die via de herstel- en veerkrachtfaciliteit worden gefinancierd om te worden uitgeleend aan leerkrachten en leerlingen. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan wil **Ierland** in ongeveer 1 100 basisscholen breedbandinternet invoeren en aan meer dan 3 100 basis- en postbasisscholen financiering voor ICT-infrastructuur verstrekken, waaronder apparatuur en software.

**Hoewel de toegang tot tertiair onderwijs, met name voor kwetsbare jongeren, nog steeds een uitdaging vormt, verschuift de aandacht van het beleid in sommige lidstaten naar het “toekomstbestendig” maken van het hoger onderwijs in het kader van de dubbele transitie.** De meeste lidstaten richten zich op de kwaliteit van het academisch aanbod, het aanpakken van de discrepantie tussen aangeboden en gevraagde vaardigheden en de toegang

---

<sup>137</sup> Het cijfer is gebaseerd op de methode van “pillar tagging” voor het scorebord voor herstel en veerkracht. Het komt overeen met de geraamde kosten van maatregelen die worden toegewezen aan “Menselijk kapitaal bij digitalisering” als primair of secundair beleidsterrein. De berekening is gebaseerd op de 26 herstel- en veerkrachtplannen die de Commissie en de Raad in november 2022 hebben goedgekeurd (alle lidstaten behalve Hongarije). Dit zijn geraamde kosten; de werkelijke financiering wordt gebaseerd op de bereikte mijlpalen en streefcijfers. De Commissie heeft de kostenramingen beoordeeld bij de indiening en goedkeuring van de oorspronkelijke plannen. De lidstaten zijn niet verplicht de betalingsbewijzen van uitgaven in te dienen en de Commissie zal de werkelijke kosten van de door de herstel- en veerkrachtfaciliteit ondersteunde maatregelen niet verifiëren.

van afgestudeerden tot de arbeidsmarkt, alsook het internationale concurrentievermogen van de hogeronderwijsinstellingen. Sommige landen voeren ook grote hervormingen van het bestuur door, waaronder het versterken van op prestaties gebaseerde financiering. In **Cyprus** is een nationale werkgroep opgericht om de nieuwe kansen van het initiatief “Europese Universiteiten” te benutten, dat de samenwerking tussen de instellingen voor hoger onderwijs in Europa versterkt. In **Bulgarije** is een pakket maatregelen vastgesteld om hogere eisen aan het onderwijzend personeel te stellen, het accreditatiesysteem te verbeteren, het systeem voor de beoordeling van onderwijzend personeel te wijzigen en maatregelen tegen plagiaat in te voeren. Om de behoeften aan vaardigheden in snelgroeïende sectoren te dekken, zullen in sommige lidstaten, zoals in **Tsjechië**, **Zweden**, en **Finland**, nieuwe studieprogramma’s en studieplaatsen worden gecreëerd in het kader van de herstel- en veerkrachtfaciliteit. In **Finland** verhogen de instellingen voor hoger onderwijs in 2022 hun instroom met minstens 600 studieplaatsen in hun programma’s voor de 1e cyclus. In **Italië** is de oprichting van drie digitale-onderwijshubs (DEH) gepland, die gericht zijn op de digitale transformatie van het hoger onderwijs. In **Slowakije** worden prestatiecontracten tussen scholen en de overheid ingevoerd om de universiteiten te helpen zich te profileren en te diversifiëren op basis van hun specifieke sterke punten en ontwikkelingspotentieel. Slechts een handvol landen heeft gerichte strategieën om de inclusiviteit en de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te verbeteren. **Ierland** verhoogt in het kader van het “Funding the Future”-beleid de middelen voor studentenondersteuning, zet de mogelijkheden uiteen voor een duurzame financiering van het hoger onderwijs en maakt plannen om de kwaliteit van het hoger onderwijs te verbeteren. Met dit beleid pakt het land de vaardighedenkloof aan en bevordert het de deelname van ondervertegenwoordigde groepen, waarbij het collegegeld geleidelijk wordt verlaagd en de studiefinanciering wordt verhoogd, terwijl studieleningen worden afgebouwd. Op vergelijkbare wijze verhogen **Spanje** en **Italië** het aantal studiebeurzen en investeren zij in studentenhuysvesting.

**Verschillende lidstaten hebben hun stelsel voor beroepsonderwijs en -opleiding ingrijpend hervormd.** In **Portugal** hebben de regering en de sociale partners in juli 2021 een tripartiete overeenkomst inzake beroepsopleidingen en -kwalificaties gesloten, in overeenstemming met de in het herstel- en veerkrachtplan opgenomen hervorming. De overeenkomst is erop gericht een responsiever en flexibeler governancesysteem te creëren dat de nadruk legt op digitaal leren en op de ontwikkeling van de postsecundaire en intermediaire niveaus van beroepsonderwijs en -opleiding. In maart 2022 heeft **Spanje** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een wet ingevoerd waarbij twee reeds bestaande stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding (het ene gekoppeld aan het onderwijs, het andere aan de arbeidsmarkt) in één kader worden ondergebracht, met als doel een geïntegreerd perspectief voor een leven lang leren toe te passen. Na de invoering van de wet volgde een akkoord over innovatie, internationalisering in beroepsonderwijs en -opleiding, en de digitale en de groene transitie. In het kader van een strategische activiteit binnen het ESF+, die in 2022 is goedgekeurd, start in **Bulgarije** een proefproject voor het bijwerken van de lijsten met beroepen en normen voor beroepsonderwijs en -opleiding. Als onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan worden nieuwe wijzigingen van het regelgevingskader voor beroepsonderwijs en -opleiding overwogen, waarbij de lijsten met beroepen en de bijbehorende programma’s worden aangepast aan de behoeften van de arbeidsmarkt. Daarnaast zullen 24 kenniscentra voor beroepsonderwijs en -opleiding via het herstel- en veerkrachtplan worden gerenoveerd, terwijl hun activiteiten ondersteuning zullen krijgen uit het ESF+. **Letland** heeft in maart 2022 wijzigingen in de wet op het beroepsonderwijs doorgevoerd, waardoor meer mogelijkheden worden gecreëerd om buiten de context van een bepaalde school kwalificaties te verwerven, bv. in het kader van mobiliteit, in andere onderwijsinstellingen of werkomgevingen, maar ook in de vorm van niet-formeel leren. Tevens is de mogelijkheid

van een modulaire aanpak ingevoerd. Met de hervorming worden ook de voorwaarden voor stages en werkplekieren verduidelijkt, een ongevallenverzekering voor studenten ingevoerd, de follow-up van afgestudeerden verbeterd en bepaalde scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding als kenniscentra aangemerkt. Tegen eind 2022 zullen, in overeenstemming met de verbintenissen in het nationale herstel- en veerkrachtplan, in **Litouwen** een reeks hervormingen op het gebied van beroepsonderwijs en -opleiding zijn doorgevoerd met betrekking tot leerlingplaatsen, de beoordeling van competenties en de consolidatie van het netwerk voor beroepsonderwijs en -opleiding en de kenniscentra voor beroepsopleiding.

**De lidstaten hebben meer mogelijkheden gecreëerd voor afgestudeerden in het middelbaar beroepsonderwijs om toegang te krijgen tot postsecundair en tertiair onderwijs**, overeenkomstig beginsel 1 van de pijler (onderwijs, opleiding en een leven lang leren). Zo heeft **Hongarije** zijn toelatingssysteem voor het hoger onderwijs gewijzigd, zodat vanaf het academisch jaar 2021/2022 ook toelatingpunten op basis van resultaten uit beroepsonderwijs en -opleiding worden meegeteld. In **Zweden** zijn de eisen voor de nationale beroepsopleidingen in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs gewijzigd zodat studenten gemakkelijker aan de basisvoorwaarden voor het hoger onderwijs kunnen voldoen, bijvoorbeeld met betrekking tot de vereisten betreffende de Zweedse en Engelse taal. **Italië** trekt het aantal instellingen voor tertiaire beroepsopleidingen op door netwerken op te richten met bedrijven, universiteiten en onderzoekscentra, lokale overheden en onderwijs-/opleidingsstelsels. Via een wijziging van de regeling voor “technologische specialisatiecursussen” versterkte **Portugal** de rol van dergelijke cursussen als postsecundaire, niet-tertiaire opleiding met dubbele certificering, waarmee kwalificaties worden behaald op basis van gespecialiseerde technische opleidingen. **Roemenië** werkt in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan aan de ontwikkeling van een volledig beroepstraject voor het hoger technisch onderwijs door ervoor te zorgen dat studenten die zijn ingeschreven in duaal secundair onderwijs een volledig onderwijstraject kunnen uitstippelen, zodat zij kunnen deelnemen aan de programma’s van het tertiair onderwijs. Deze hervorming, die vergezeld gaat van verscheidene door het herstel- en veerkrachtplan gesteunde investeringen, heeft tot doel de kwaliteit en aantrekkelijkheid van het duale onderwijs te verhogen en het relevanter te maken voor de arbeidsmarkt, met een verwachte stijging van het percentage middelbare scholieren in dit traject van 17 % naar 40 % tegen 2026.

**Vaardigheden voor de groene en de digitale transitie spelen in verschillende lidstaten een belangrijke rol in de bredere vaardighedenstrategieën of werkgelegenheidsmaatregelen.** In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan en in aanvulling op het komende Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) is **Spanje** van plan de omscholing te financieren van werknemers die met ontheemding worden bedreigd, zodat zij nieuwe vaardigheden kunnen verwerven voor de digitale, groene en productieve transitie. Daarnaast zal een enquête worden uitgevoerd om de respectieve vaardigheidsbehoeften in ten minste 23 productiesectoren op te sporen. In het kader van het **Litouwse** herstel- en veerkrachtplan is een proefproject gestart om het toepassingsgebied en de diversiteit van de werkgelegenheidsmaatregelen te vergroten. Het project is erop gericht bij te dragen aan de doelstellingen van de digitale en groene transformatie en de circulaire economie te bevorderen. **Griekenland**, dat bijzondere nadruk legt op digitale en groene vaardigheden, heeft zijn nationale systeem voor een leven lang leren hervormd en zal vanaf eind 2022 aan ongeveer een half miljoen mensen specifieke opleidingsprogramma’s aanbieden om hun digitale en groene vaardigheden te verbeteren. In **Cyprus** bevat de nationale strategie voor een leven lang leren 2021-2027 een specifieke pijler over de groene transitie en over duurzaamheid. Om aan de voortdurend veranderende vraag naar vaardigheden te voldoen, meten en voorspellen sommige lidstaten de behoeften aan vaardigheden zodat zij hun beleid daarop kunnen afstemmen. Zo stellen **Estland** en **Ierland** toekomstige tekorten aan

vaardigheden vast via een participatief proces, waarbij gewoonlijk vertegenwoordigers van de overheid, de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, werkgevers, sociale partners, universiteiten en verschillende deskundigen betrokken zijn.

**In het licht van de digitale transformatie volgen tal van lidstaten omvattende strategieën om de digitale vaardigheden van hun volwassen bevolking te verbeteren.** Meestal zijn de beleidsmaatregelen gericht op het verstrekken van directe opleiding en bijscholing op het gebied van digitale vaardigheden. Zo wil **Spanje** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan de digitale vaardigheden van de bevolking op een hoger niveau brengen. Een van de maatregelen voorziet in een netwerk van ondersteuningscentra voor opleidingen in digitale vaardigheden op zowel basis- als geavanceerd niveau, met acties om de oudere bevolking digitaal sterker te doen staan of opleidingen voor kwetsbare kinderen te vergemakkelijken, alsook diverse bewustmakingscampagnes. Het plan voorziet ook in activiteiten om de digitale capaciteiten van de algemene bevolking uit te breiden via samenwerking met de particuliere sector, zoals het gratis toegankelijke opleidingsplatform “Digitalizate Plus” en de ontwikkeling van digitale hulpmiddelen voor de verspreiding van en het onderwijs in de Spaanse taal tegen eind 2025. Sommige lidstaten, zoals **Tsjechië** en **Estland**, investeren fors in digitale bijscholingsprogramma’s die rechtstreeks voor de algemene bevolking zijn bedoeld. Het gaat dan onder meer om opleidingsprogramma’s inzake digitale vaardigheden voor specifieke doelgroepen zoals werkzoekenden, belangrijke specialisten en werkgevers, met name kleine en middelgrote ondernemingen. In september 2021 heeft de Waalse regering in **België** een nieuw ontwerpdecreet vastgesteld over de versterking van de digitale basisvaardigheden. Dit decreet voorziet in de uitbreiding van het aantal opleidingsuren, een gestandaardiseerd leerplan, coördinatie met de diensten voor arbeidsvoorziening en een stabielere en verbeterde financiering voor de structuren die met deze opleidingen belast zijn. In **Luxemburg** is in oktober 2021 een nationaal actieplan voor digitale inclusie vastgesteld met een prominent onderdeel over digitale vaardigheden. Het plan zorgt voor digitale geletterdheid in het formele en niet-formele onderwijs op alle niveaus en in alle leeftijdsgroepen, met specifieke initiatieven om burgers in staat te stellen digitale autonomie te verwerven. Om het digitaal onderwijs te ontwikkelen en de digitale competenties van burgers en werknemers in verschillende sectoren te bevorderen, heeft **Polen** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een plan voor de ontwikkeling van digitale competenties 2023-2030 ontwikkeld. **Malta** werkt momenteel aan een inventarisatie van de digitale vaardigheden van zijn beroepsbevolking. De resultaten hiervan zouden eind 2022 beschikbaar moeten zijn. **Finland** voorziet in zijn herstel- en veerkrachtplan een uitgebreide hervorming van de permanente educatie. Daartoe is in het voorjaar van 2022 de eerste oproep tot het indienen van sollicitaties voor het aanbieden van opleidingen ter versterking van digitale en/of groene vaardigheden gepubliceerd. **Bulgarije** investeert in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan in het opzetten van een platform voor volwasseneneducatie, met als doel 500 000 mensen digitale vaardigheden bij te brengen. In het kader van een investering via het herstel- en veerkrachtplan is **Roemenië** van plan verschillende bibliotheken om te vormen tot digitale-vaardigheidsknooppunten waar 100 000 mensen uit achtergestelde gemeenschappen een opleiding in digitale basisvaardigheden zullen krijgen. De **Ierse** strategie voor geletterdheid, numerieke vaardigheden en digitale geletterdheid van volwassenen biedt gratis ondersteuning aan volwassenen om de digitale basisvaardigheden te verwerven die nodig zijn om deel te nemen aan de samenleving. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft Cyprus een nationaal actieplan voor e-vaardigheden vastgesteld ter versterking van de digitale vaardigheden in de samenleving.

**Beroepsonderwijs en -opleiding kunnen een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van digitale vaardigheden.** **Spanje** investeert in de digitale transformatie van beroepsonderwijs en -opleiding via zijn herstel- en veerkrachtplan, dat belangrijke acties

omvat inzake de digitale en groene opleiding van leerkrachten in beroepsopleidingen en de omzetting van klaslokalen in toegepaste ruimten die technologische werkomgevingen nabootsen. **Litouwen** heeft in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan wetgeving vastgesteld met betrekking tot leerlingplaatsen, met een specifieke doelstelling voor de digitale transformatie, namelijk dat ten minste 40 % van de leerlingplaatsen gewijd moet zijn aan digitale vaardigheden. Om tegemoet te komen aan de toenemende behoefte aan digitale vaardigheden herzielt **Portugal** de inhoud van beroepsopleiding en -opleiding die is opgenomen in de nationale kwalificatiecatalogus op het gebied van digitale vaardigheden. Dit omvat met name opleidingsmodules met betrekking tot technologieën en instrumenten, om de vaardigheden te ontwikkelen die het vaakst nodig zijn in een professionele context op basis van de geanticiperde behoefte aan vaardigheden.

**In de context van de Europese Green Deal en gezien de noodzaak van een versnelde transitie naar schone energie vanwege de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, worden door de lidstaten verschillende maatregelen ingevoerd om de vaardigheden voor de groene transitie te bevorderen en te ontwikkelen.** Het herstel- en veerkrachtplan van **Estland** bevat bijvoorbeeld investeringen in groene vaardigheden, gericht op bijscholing en omscholing om de beroepsbevolking uit te rusten met een bredere kennis en meer vaardigheden in de groene economie. De maatregel stimuleert de invoering van groene technologieën door kennisoverdracht, de modernisering van de inhoud en het organiseren van bekwaamheidsprogramma's in hoger onderwijs en beroepsopleiding en -opleiding, maar ook via bijscholing en omscholing. Bestaande beroepsnormen worden geactualiseerd, nieuwe beroepsnormen worden ingevoerd en, waar nodig, ontwikkeld, om de leerresultaten op het gebied van groene vaardigheden te specificeren en specifieke gebieden en vaardigheden met de grootste impact op de groene transitie te selecteren. Voorts omvat het territoriale plan voor een rechtvaardige transitie voor de van olieschalie afhankelijke Estse regio Ida-Viru maatregelen voor de bij- en omscholing van werknemers en werkzoekenden, ondersteuning bij het zoeken naar werk en de actieve inclusie van werkzoekenden. In **Zweden** heeft de overheid voorgesteld om in 2022 100 miljoen SEK te investeren in vaardigheden voor het klimaat (*kompetenslyft för klimatet*). Het Zweedse innovatieagentschap, Vinnova, werkt momenteel aan een voorstel over de opzet van deze maatregel, bijvoorbeeld welke programma's in aanmerking komen, hoe de middelen moeten worden verdeeld en welke autoriteit verantwoordelijk zal zijn voor het beheer. In **Denemarken** is in april 2022 een pakket van 100 miljoen DKK goedgekeurd voor groene opleiding en bijscholing. De financiering zal onder meer worden gebruikt voor investeringen in apparatuur en de ontwikkeling van vaardigheden voor opleiders, voornamelijk op het gebied van landbouw, levensmiddelen, technologie, bouw en vervoer. Meer in het algemeen kunnen alle aanbieders van bedrijfs- en arbeidsmarktopleidingen financiering aanvragen om in de periode 2022-2025 onderwijstrajecten op het gebied van klimaatadaptatie en groene transitie te ontwikkelen en te testen.

**Het aanbieden van opleidingen is een belangrijk beleidsterrein om de benodigde vaardigheden voor de groene transitie te ontwikkelen.** In sommige lidstaten, bijvoorbeeld in **Ierland** en **Spanje**, worden specifieke opleidingsprogramma's aangeboden voor specialisten in sectoren en beroepen waar veel vraag is naar groene banen. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan is **Malta** voornemens een opleidings- en certificeringsprogramma in de bouwsector in te voeren, waarbij de nadruk ligt op renovatie. *Klimaaktiv*, het klimaatbeschermingsinitiatief van het **Oostenrijkse** Bondsministerie van Klimaatbescherming, Milieu, Energie, Mobiliteit, Innovatie en Technologie, introduceert innovatieve inhoud in bestaande onderwijsprogramma's en levert momenteel kwalificaties af voor specialisten op het gebied van bouw en renovatie, energie en bouwtechnologie, groene IT, energiebesparing, energiebeheer, energieadvies en mobiliteit. Er zijn ook initiatieven om

werklozen aan te moedigen een opleiding in groene vaardigheden te volgen. In **Denemarken** krijgen ongeschoolde werknemers en werknemers met verouderde vaardigheden recht op een hogere werkloosheidsuitkering (110 % van het basisoniveau) als zij starten met een beroepsopleiding voor een knelpuntberoep, met inbegrip van opleidingen voor groene banen.

**Om de deelname aan volwasseneneducatie te vergroten, met name onder laaggekwalificeerde werkkrachten, voeren de lidstaten maatregelen in om meer mensen te bereiken**, overeenkomstig beginsel 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren) en beginsel 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de pijler. Zo heeft de Vlaamse Gemeenschap in **België**, gedeeltelijk met financiering uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit, een strategie gelanceerd die is gericht op specifieke segmenten van de volwassen bevolking, in combinatie met de ontwikkeling van een regeling voor individuele leerrekeningen en maatregelen om aanbieders van volwasseneneducatie te ondersteunen en partnerschappen voor een leven lang leren te versterken. Dit vormt een aanvulling op het individuele recht op vijf dagen opleiding per werknemer per jaar (omgerekend naar voltijdequivalenten) dat in 2024 op federaal niveau in het kader van het herstel- en veerkrachtplan wordt ingevoerd. In **Griekenland** vormen individuele leerrekeningen een essentieel onderdeel van een belangrijke hervorming van de volwasseneneducatie, die wordt uitgevoerd in het kader van het herstel- en veerkrachtplan van het land en bedoeld is om beter te kunnen inspelen op de behoeften van de arbeidsmarkt door middel van een verbeterd mechanisme om te anticiperen op de benodigde vaardigheden. De invoering van individuele leerrekeningen, met ondersteuning van het ESF+, is opgenomen in de algemene strategie van **Cyprus** voor een leven lang leren 2021-2027. Deze strategie moet er onder meer voor zorgen dat een leven lang leren toegankelijk en relevant is voor alle volwassenen. **Litouwen** zal in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een nieuw IT-systeem ontwikkelen voor volwassenen die verder willen leren, gebaseerd op het model van individuele leerrekeningen. Het systeem zal ook toegang geven tot aanverwante diensten, zoals professionele begeleiding en de erkenning van vaardigheden en competenties. Om de programma's voor volwasseneneducatie beter af te stemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt heeft **Kroatië** de programma's aangepast aan het Kroatische kwalificatiekader (CROQF) en de erkenning van informeel en niet-formeel leren verbeterd. In **Denemarken** is een initiatief met functiewisseling gestart zodat werknemers opleidingen kunnen volgen en de voordelen van permanente educatie kunnen genieten door vervangingen te regelen voor werknemers met tijdgebrek. In september 2021 heeft **Hongarije** een programma geïntroduceerd (175 miljoen EUR) om tegen 2025 70 000 werknemers bij te scholen, met prikkels om kansarme groepen zoals laaggeschoolde werknemers, jongeren, werknemers boven de 50 of mensen met een handicap te betrekken.

**De lidstaten streven ernaar om de kwaliteit, erkenning en interpretatie van microcredentials te waarborgen, die in toenemende mate worden gebruikt in de onderwijs- en opleidingsstelsels en op de arbeidsmarkt**, overeenkomstig beginsel 1 (onderwijs, opleiding en een leven lang leren) en beginsel 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de pijler. Sommige lidstaten institutionaliseren het gebruik en de erkenning van microcredentials als een instrument dat veel potentieel biedt voor een snelle en gerichte bij- en omscholing van werknemers, lerenden en werkzoekenden in het licht van de dubbele transitie. In **Ierland** zijn certificaten van microcredentials opgenomen in het nationaal kwalificatiekader, sinds de oprichting ervan in 2003. Ze werden in 2022 door verschillende aanbieders uitgereikt, waaronder instellingen voor hoger onderwijs, aanbieders van beroepsopleiding en -opleiding en aanbieders van niet-formeel onderwijs. Ze worden alsnog sterker gewaardeerd door de spelers op de arbeidsmarkt, omdat ze gerichte, flexibele en controleerbare bijscholingsmogelijkheden bieden. In **Nederland** kunnen microcredentials (*edubadges*) online worden uitgegeven en de ontvangers kunnen ze opslaan en delen met werkgevers of onderwijsaanbieders om volwasseneneducatie flexibeler en toegankelijker te

maken. Na de vaststelling van de nieuwe wet op de volwasseneneducatie in het kader van het herstel- en veerkrachtplan in **Kroatië** zijn “microkwalificaties” in 2021 onderdeel geworden van het formele volwassenenonderwijs. Kroatië zal eenheden van leerresultaten, die gekoppeld zijn aan korte opleidingen en die tot gedeeltelijke of volledige kwalificaties kunnen leiden, opnemen in zijn nationale kwalificatiekader. In **Spanje** zijn microcredentials recentelijk geïntegreerd in formele beroepsonderwijs- en beroepsopleidingsprogramma’s via de nieuwe wet inzake beroepsonderwijs en -opleiding (organieke wet 3/2022), met een traject om afzonderlijke credentials te verzamelen en samen te voegen tot een formeel certificaat van beroepsonderwijs en -opleiding. **Letland** maakt het op vergelijkbare wijze via de nieuwe wet inzake beroepsonderwijs en -opleiding van maart 2022 mogelijk om microcredentials te verzamelen en zo een volledige kwalificatie te verkrijgen of om ze als op zichzelf staande kwalificaties te gebruiken. Met de (lopende) herziening van de wet op het volwassenenonderwijs beoogt **Estland** de inhoud, het aanbod, de kwaliteit en de duur van leerervaringen die uitmonden in de afgifte van microcredentials te reguleren. In sommige andere lidstaten, zoals **Polen, Slovenië** en **Finland**, zijn raadplegingen en besprekingen over wetgevingsinitiatieven betreffende microcredentials aan de gang. In Polen zal de invoering van microcredentials worden ondersteund door het ESF+.

**De versterkte jongerengarantie blijft de hoeksteen van het beleid om structurele hervormingen en maatregelen te bevorderen ter ondersteuning van de inzetbaarheid van jongeren.** In het kader van de versterkte jongerengarantie, overeenkomstig beginsel 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) en in de context van maatregelen die door EU-fondsen (ESF+, herstel- en veerkrachtfaciliteit) worden ondersteund, hebben sommige lidstaten nieuwe initiatieven genomen om de versterkte jongerengarantie uit te voeren. Eind 2021 heeft **Portugal** een versterkt nationaal plan voor de uitvoering van de jongerengarantie vastgesteld, en in juni 2021 heeft **Spanje** het Jongerengarantie Plus-plan voor de periode 2021-2027 ingevoerd, samen met de Jeugdstrategie 2030. **Litouwen, Zweden** en **Estland** (laatstgenoemde als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan) hebben onlangs nieuwe uitvoeringsplannen voor de jongerengarantie vastgesteld. Andere lidstaten, bijvoorbeeld **Kroatië en Griekenland**, zijn bezig met de actualisering van hun uitvoeringsplannen voor de jongerengarantie, terwijl **Bulgarije** werkt aan een nationale kaderovereenkomst voor de uitvoering van de jongerengarantie.

**Een aanzienlijk aantal lidstaten voert, eveneens met financiering uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit, hervormingen en nieuwe programma’s door, waaronder stimulansen en begeleidende regelingen voor het in dienst nemen van jongeren.** Die zijn erop gericht om de inzetbaarheid van jongeren te verbeteren, overeenkomstig beginsel 1 (onderwijs, opleiding, en een leven lang leren), en beginsel 3 (gelijke kansen) van de pijler . Het **Estse** herstel- en veerkrachtplan bevat verschillende maatregelen om jongeren te ondersteunen, zoals een hervorming van de vaardigheden ter ondersteuning van de digitale transitie, waaronder nieuwe loopbaanmogelijkheden voor zowel werkenden als werklozen door bij- en omscholing in informatie- en communicatietechnologie. Een andere maatregel, “Mijn eerste baan”, beoogt de jeugdwerkloosheid aan te pakken door de aanwerving van jongeren met weinig werkervaring aan te moedigen dankzij een combinatie van loonsubsidies en opleidingsmogelijkheden. In **Griekenland** vergemakkelijkt het programma “Proto Ensimo” (eerste stempel) de toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt. Daarnaast worden met het programma nieuwe banen in de particuliere sector gecreëerd door subsidies van 600 EUR (of 300 EUR voor deeltijdwerk) toe te kennen aan zowel de jonge werknemers als de werkgevers. **Spanje** heeft investeringen in de jeugdwerkloosheid opgenomen in zijn herstel- en veerkrachtplan, met name via drie programma’s. Het “Tandem”-programma is gericht op het verwerven van beroepsbekwaamheid door middel van opleiding in combinatie

met werk, waarbij ten minste 25 % van het programma is gericht op klimaatgerelateerde vaardigheden en 25 % op digitale vaardigheden. Het tweede programma, “Eerste beroepservaring”, faciliteert de eerste werkervaring, waarbij ten minste 20 % van het programma is gericht op klimaatgerelateerde vaardigheden en 20 % op digitale vaardigheden. Tot slot worden via het “Investigo”-programma werkzaamheden verricht die verband houden met de ontwikkeling van een onderzoeksproject. In **Cyprus** zullen in het kader van het herstel- en veerkrachtplan mobiele openbare eenheden voor arbeidsvoorziening worden opgericht om jongeren die geen werk hebben en evenmin onderwijs of een opleiding volgen (NEET’s) beter te bereiken. Bovendien bevat het Cypriotische herstel- en veerkrachtplan ook een subsidieregeling voor werkgevers in de particuliere sector als stimulans om jonge werklozen en NEET’s (15-29 jaar) in dienst te nemen en twee maanden opleiding te bieden. Cyprus is ook voornemens de vaardighedenmismatches tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt aan te pakken door zijn proefproject voor het volgen van afgestudeerden tegen uiterlijk 2023 uit te breiden naar alle instellingen voor hoger onderwijs. Tot slot is Cyprus ook van plan om, in het kader van het ESF+, het initiatief “Aim-Learn-Master-Achieve” (ALMA) uit te voeren, dat gericht is op NEET’s en met name op kansarme jongeren. ALMA zal worden bevorderd door samenwerking/partnerschappen tussen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, werkgevers/bedrijven en andere potentiële partnerorganisaties. **Slowakije** is voornemens het stageprogramma voor afgestudeerden te actualiseren, dat tot doel heeft de inzetbaarheid van kansarme werkzoekenden (bv. NEET’s, schoolverlaters) te vergroten door ze praktische ervaring te laten opdoen in een bedrijf zodat ze hun arbeidsvaardigheden kunnen op- en uitbouwen.

**Sommige lidstaten hebben initiatieven gelanceerd om de integratie en inzetbaarheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te verbeteren, wat ook zal helpen met de uitdaging van de demografische evolutie,** overeenkomstig beginsel 3 (gelijke kansen) en beginsel 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de pijler. In de context van de pandemie heeft **Luxemburg** tijdelijk de regels versoepeld voor personen in vervroegd pensioen die betaalde arbeid willen verrichten, om zo de personeelsbehoefte in verschillende sectoren aan te pakken, met name in de gezondheidszorg.

**De lidstaten nemen steeds vaker maatregelen met betrekking tot permanent verlof om gezinsredenen en speciale vormen van verlof voor mensen met zorgtaken om een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen te ondersteunen,** overeenkomstig beginsel 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen) en beginsel 9 (evenwicht tussen werk en privéleven) van de pijler. In **België** is met ingang van 1 september 2021 de maximale duur van het verlof voor mantelzorg aan zorgbehoevende personen verhoogd tot drie maanden voor wie voltijds werkt of zes maanden voor wie halftijds of 1/5e werkt. In **Denemarken** zijn met ingang van augustus 2022 nieuwe maatregelen van kracht geworden waarbij de uitkering na de geboorte gelijk tussen de ouders wordt verdeeld voor een bedrag dat overeenkomt met 24 weken moederschaps-/vaderschapsuitkering na de bevalling. Een deel van het verlof kan van de ene naar de andere ouder worden overgedragen. In augustus 2022 heeft de **Ierse** regering de algemene regeling van de geplande wet inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en inzake diverse bepalingen goedgekeurd, met als doel een recht op vijf verlofdagen per jaar in te voeren voor medische zorg in verband met een ernstige ziekte en de uitbreiding van het huidige recht op borstvoedingspauzes van zes maanden naar twee jaar krachtens de wetten ter bescherming van het moederschap. Daarnaast is de Ierse wet op het ouderschapsverlof van 2019 in oktober 2021 geactualiseerd, waarbij het betaald ouderschapsverlof is uitgebreid van vijf naar zeven weken, flexibel te gebruiken tot het kind twee jaar wordt. In **Italië** is in juni 2022 een hervorming doorgevoerd met als doel het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers met zorgtaken als ouder en/of mantelzorger te verbeteren, een gelijkere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bereiken en de gelijkheid tussen



mannen en vrouwen op de werkplek en in het gezin te bevorderen. In 2022 is de wetgeving bijgewerkt en is een verplicht en facultatief vaderschapsverlof van respectievelijk tien dagen en één dag (indien overgedragen van de moeder) ingevoerd. Daarnaast heeft een in april 2022 vastgestelde wet tot doel gezinnen met kinderen te ondersteunen en de combinatie van werk en gezinsleven aan te moedigen door de invoering van een maandelijkse universele uitkering voor alle kinderen ten laste, de hervorming van de verschillende soorten verlof om gezinsredenen, de invoering van stimulansen voor vrouwen met zorgtaken om de arbeidsmarkt te betreden, en de ontwikkeling van beleid om gezinnen te ondersteunen wat betreft de onderwijs- en schoolkosten. In november 2021 heeft **Cyprus** een hervorming doorgevoerd waarbij het moederschapsverlof is verlengd van 18 tot 22 weken in geval van een tweede kind of een tweede kind door adoptie of via draagmoederschap, en tot 26 weken in geval van een derde kind. De duur van het vaderschapsverlof bedraagt twee weken, die moeten worden opgenomen binnen 16 weken na de geboorte of adoptie van het kind. Tegen eind 2022 wil Cyprus ook het recht op betaald ouderschapsverlof, het recht om ouderschapsverlof flexibel op te nemen en het recht op zorgverlof invoeren. In 2022 heeft **Litouwen** maatregelen genomen om extra verlofdagen voor ouders in te voeren, rekening houdend met het aantal kinderen en de status van kinderen met een handicap (zie punt 2.3.2). **Finland** kent vanaf 4 september 2022 aan beide ouders 160 dagen betaald verlof toe in het kader van de hervorming van het gezinsverlof, met als doel een gelijkwaardig beroepsleven tussen de ouders te bevorderen en rekening te houden met verschillende gezinsvormen. Hiervan kunnen maximaal 63 dagen worden overgedragen aan een andere ouder of voogd, echtgeno(o)t(e) of echtgeno(o)t(e) van de andere ouder. De rest van de zwangerschap wordt beschermd door betaald verlof dat gedurende 40 dagen kan worden opgenomen. Het verlof kan over meerdere perioden worden opgebruikt tot het kind de leeftijd van twee jaar heeft bereikt. Op 2 augustus 2022 heeft **Nederland** een recht op betaald ouderschapsverlof van negen weken tegen 70 % van het dagloon ingevoerd. In november 2021 heeft **Frankrijk** het aantal verlofdagen opgetrokken (310 dagen op te nemen over drie jaar, eenmaal verlengbaar), evenals de financiële steun waarop ouders recht hebben in geval van ernstige ziekte van een kind. Daarnaast hebben ouders recht op twee verlofdagen als bij hun kind een chronische ziekte wordt vastgesteld. In 2022 is in **Malta** de gratis kinderopvang uitgebreid tot werknemers die 's avonds, in het weekend of in ploegendienst werken. Bovendien is met een nieuwe wet in juli 2022 betaald vaderschapsverlof van tien dagen bij de geboorte of adoptie voor vaders en tweede ouders ingevoerd en uitgebreid. Daarnaast zijn enkele rechten toegekend, zoals het recht op vier maanden betaald ouderschapsverlof voor elke ouder van een kind jonger dan acht jaar, het recht op vijf werkdagen per jaar onbetaald zorgverlof en het recht op flexibele werkregelingen voor werknemers met kinderen jonger dan acht jaar en mantelzorgers. Sinds augustus 2022 heeft de vader of de mannelijke wettelijke voogd in **Bulgarije** recht op twee maanden betaald zorgverlof (710 BGN, ongeveer 363 EUR) voor kinderen tot acht jaar, op voorwaarde dat nog geen gebruik is gemaakt van een vergelijkbare regeling.

**De lidstaten voeren maatregelen in op het gebied van gedeelde en flexibele werkregelingen voor gezinnen en mensen met zorgtaken**, overeenkomstig beginsel 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen) en beginsel 9 (evenwicht tussen werk en privéleven) van de pijler. In januari 2021 heeft **Tsjechië** een wetswijziging doorgevoerd waardoor deeltijdwerkers een functie kunnen delen. Deze maatregel is bedoeld om de flexibele werkregelingen uit te breiden en wordt medegefinancierd door het ESF. De financiële stimulansen binnen deze maatregel dekken een deel van het salaris en ondersteunen de coördinatoren voor gezinsbeleid in de regio's, maar zijn ook bedoeld voor methodologische richtsnoeren, beleidsanalyses en beste praktijken. **Ierland** beoogt met de geplande wet inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en inzake diverse bepalingen het recht in te voeren

voor mantelzorgers om flexibele werkregelingen aan te vragen, waaronder verkorte of gereduceerde werktijden. Tegen eind 2022 wil **Cyprus** werkende ouders met kinderen tot acht jaar en mantelzorgers het recht geven om flexibele werkregelingen aan te vragen. **Litouwen** heeft in 2022 maatregelen genomen die het mogelijk maken om minder dan een volledige dag te werken en om telewerk en een flexibel werkrooster te regelen voor zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of alleenstaande ouders die kinderen tot 14 jaar opvoeden (of tot 18 jaar in het geval van kinderen met een handicap), en voor ouders die kinderen tot 8 jaar opvoeden.

**Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om de activering te bevorderen, de werkgelegenheid voor vrouwen te ondersteunen en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen aan te pakken**, overeenkomstig beginsel 2 (gelijkheid van mannen en vrouwen) en beginsel 4 (actieve ondersteuning bij het vinden van werk) van de pijler. In **Ierland** is in juli 2021 de wet inzake informatie over de loonkloof bijgewerkt en worden organisaties verplicht om verslag uit te brengen over de loonverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, inclusief bonussen. De verplichting zal aanvankelijk gelden voor organisaties met 250 werknemers of meer, maar zal geleidelijk worden uitgebreid naar organisaties met 50 werknemers of meer. De wet verplicht werkgevers ook om de redenen voor de verschillen op te geven en om (niet-bindende) maatregelen voor te stellen om ze weg te werken. In **Italië** voorziet de begrotingswet 2022 in een verhoging van 50 miljoen EUR per jaar vanaf 2023 voor het fonds ter ondersteuning van een gelijk loon voor mannen en vrouwen. De middelen zijn bestemd voor maatregelen ter ondersteuning en erkenning van het sociaal belang voor de economische ontwikkeling van een gelijk loon voor mannen en vrouwen en gelijke kansen op de werkplek. Daarnaast is een nationaal strategisch plan vastgesteld met als doel goede praktijken te verzamelen om genderstereotypen te bestrijden, de werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen te dichten, pariteit in de deelname aan verschillende economische sectoren te bereiken, de loon- en pensioenkloof aan te pakken en een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de besluitvorming te bereiken. Bovendien zijn in het Italiaanse herstel- en veerkrachtplan investeringen opgenomen om vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen, de uitvoering van innovatieve bedrijfsprojecten te ondersteunen in bedrijven die (overwegend) door vrouwen zijn opgericht of worden geleid, en om een certificeringssysteem in te voeren voor bedrijven die de gelijkheid van mannen en vrouwen in de praktijk ondersteunen. In **Frankrijk** is met de wet van december 2021 een aantal maatregelen ingevoerd om de economische en professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Vanaf 1 maart 2022 moeten werkgevers met ten minste 1 000 werknemers jaarlijks de verschillen in vertegenwoordiging tussen vrouwen en mannen in het hogere kader en in de bestuursorganen bekendmaken. Deze informatie zal vanaf 1 maart 2023 openbaar worden gemaakt op de website van het ministerie van Arbeid. De wet voorziet ook in een quotum van 30 % voor leidinggevende functies in bedrijven vanaf 1 maart 2026, met hogere quota in de toekomst (40 % vanaf 1 maart 2029). In oktober 2021 heeft **Griekenland** het kader vastgesteld voor de verstrekking van kinderopvang voor kinderen tussen twee maanden en tweeënhalf jaar oud, alsook voor de uitvoering van de “Neighbourhood Nannies” (buurtoppassers) waarmee de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt wordt ondersteund en het evenwicht tussen werk en privéleven wordt bevorderd. De nationale invoering zal worden voorafgegaan door een testfase in 33 gemeenten.

**De lidstaten hebben nieuwe initiatieven genomen en hervormingen doorgevoerd om de aanwerving en inzetbaarheid van mensen met een handicap te verbeteren**, overeenkomstig beginsel 17 van de pijler (inclusie van personen met een handicap). In **België** wordt de hervorming “Talents, Impulsion, Mobilisation” van de Waalse openbare dienst voor arbeidsvoorziening gefinancierd in het kader van het Belgische herstel- en veerkrachtplan, waarbij meer gepersonaliseerde diensten en individuele trajecten worden aangeboden aan

kwetsbare werkzoekenden, waaronder mensen met een handicap. **Bulgarije** is van plan een programma van 51,1 miljoen EUR uit te voeren, gefinancierd door het ESF+, om de duurzame tewerkstelling van kwetsbare groepen, waaronder mensen met een handicap, te ondersteunen. De activiteit is gericht op 3 600 personen in kwetsbare groepen, waaronder mensen met een handicap, en ondersteunt hen met gesubsidieerde banen, mentorschap, aanpassing van de werkomgeving en vervoer. In oktober 2022 heeft **Tsjechië** de aanwervingsstimulansen voor het in dienst nemen van personen met een handicap verhoogd. Om het aanbod van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening aan mensen met een handicap te vergroten, heeft **Ierland** in juli 2021 een aanpak voor vroegtijdige begeleiding goedgekeurd. In het kader van deze aanpak, die naar verwachting eind 2022 volledig zal zijn ingevoerd, zal de Ierse ODA werkzoekenden met een handicap actief en in een zo vroeg mogelijk stadium arbeidsbemiddeling en ondersteuning bieden. Deelname is vrijwillig en zal gericht zijn op de behoeften van de persoon en het aanpakken van de belemmeringen waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd. In februari 2022 heeft **Kroatië** een wijziging van de arbeidsmarktwet vastgesteld, waarbij de voorwaarden voor de toekenning van financiële bijstand aan werklozen met een handicap worden gewijzigd en de bijstand in geld wordt vastgelegd op 10 % van het nettominimumloon. In het kader van de uitvoering van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Letland** in augustus 2021 een plan ter bevordering van gelijke kansen voor personen met een handicap vastgesteld. Het plan past de regels voor het bepalen van de status van de handicap aan, introduceert maatregelen voor inclusie op de arbeidsmarkt en voor de toegankelijkheid van gebouwen. In **Litouwen** is een wijziging vastgesteld om het actieve arbeidsmarktbeleid uit te breiden naar personen met een handicap. Het nieuwe initiatief heeft tot doel om personen met een handicap makkelijker toegang te geven tot de open arbeidsmarkt, waar zij naar keuze kunnen solliciteren naar een baan, in plaats van ze tewerk te stellen in speciale sociale ondernemingen waar die keuze beperkt is. In 2022 heeft **Portugal** een programma ingevoerd ter ondersteuning van het aanwervings- en inzetbaarheidsproces van mensen met een handicap via steun tijdens de aanbesteding van contracten, inschakeling, integratie en ondernemerschap, onder meer in verband met professionele re-integratie. Om de stabilisering en integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen, is het programma erop gericht de op premie- of bijdragebetaling berustende werkgelegenheidsstimulansen en de stimulansen in het kader van werkgelegenheidsprogramma's aan te passen, te versterken en een nieuwe impuls te geven. In **Finland** zal in het kader van het herstel- en veerkrachtplan in 2022 een nieuwe intermediaire arbeidsmarktoperator van start gaan ter bevordering van de aanpassing en plaatsing van personen die een aanzienlijk risico lopen permanent van de arbeidsmarkt te worden uitgesloten, waaronder personen met een verminderd arbeidsvermogen. Na het opzetten van de activiteiten streeft de operator ernaar ongeveer 1 000 personen een dienstbetrekking te bezorgen.

**De lidstaten hebben maatregelen genomen om de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt te ondersteunen en te vergemakkelijken.** In 2022 heeft **Estland** een wijziging doorgevoerd in "Settle in Estonia", een programma van de Estse regering bestaande uit een integratiecursus en taalonderwijs voor nieuwe migranten, zodat beter wordt voldaan aan de behoeften van de deelnemers door de module over werk en ondernemerschap voortaan op te splitsen in twee afzonderlijke modules. Bovendien bevat het programma niet alleen opleidingen op A1-niveau, maar ook taalcursussen op A2-niveau en is de onderwijsmethode aangepast. Voorts heeft Estland het mondiaal verdrag over de erkenning van diploma's betreffende het hoger onderwijs van de Unesco goedgekeurd, waarin het recht van personen is vastgelegd om hun buitenlandse kwalificaties op transparante en niet-discriminerende wijze te laten beoordelen. Taalcursussen spelen een belangrijke rol in de lidstaten. In **Finland** zijn bijvoorbeeld extra middelen uitgetrokken voor

onderwijs in het Fins/Zweeds als tweede taal, alfabetisering, en integratieopleidingen in het niet-formeel onderwijs. Meer bepaald stelt de Finse regering voor om de begroting 2023 voor de werkingskosten van het Service Centre for Continuous Learning and Employment met 5,5 miljoen EUR op te trekken, te gebruiken voor onderwijs en opleiding voor Oekraïners. In **Duitsland** heeft het ministerie van Arbeid en Sociale Zaken asielzoekers uit Afghanistan in november 2021 vervroegd toegang geboden tot maatregelen voor integratie op de arbeidsmarkt, zoals beroepsgerichte taalcursussen. In december 2021 heeft **Ierland** in het kader van zijn strategie “Adult Literacy for Life” (ALL) nieuwe richtsnoeren en toolkits gepubliceerd om lerenden met een migratieachtergrond te helpen hun Engelse taalvaardigheid te verbeteren en verder onderwijs te volgen. In maart 2022 heeft **Frankrijk** zijn alomvattende en gepersonaliseerde steunprogramma voor de integratie van vluchtelingen (“AGIR”) uitgerold. Het programma biedt onder meer ondersteuning op maat aan nieuw aangekomen buitenlandse onderdanen om de erkenning van hun eerdere werkervaring te vergemakkelijken, hun beroepsintegratie te vereenvoudigen en de toegang tot werk te verbeteren voor degenen die het verst van de arbeidsmarkt staan, afhankelijk van hun situatie. In **Italië** hebben de autoriteiten en het UNHCR een memorandum van overeenstemming ondertekend om de integratie van vluchtelingen en asielzoekers op de arbeidsmarkt te bevorderen door middel van een reeks gezamenlijke activiteiten. De overeenkomst is bedoeld om de betrokkenheid van de particuliere sector te verbeteren door informatie en instrumenten te verstrekken aan bedrijven betreffende de opvang van vluchtelingen, en de vaardigheden te verbeteren van de diensten voor arbeidsvoorziening en de actoren van het maatschappelijk middenveld die inclusieprocessen ondersteunen. In maart 2022 heeft **Slowakije**, met middelen uit zijn herstel- en veerkrachtplan, een wet vastgesteld om de integratie van migrerende werknemers te verbeteren, met inbegrip van terugkeerders, hooggekwalificeerde werknemers uit derde landen en hun gezinsleden, en buitenlandse universiteitsstudenten die in Slowakije studeren. Het doel is een wettelijk kader te creëren voor een “one-stop-shop” die uitgebreide counseling en diensten aanbiedt.

**De lidstaten hebben maatregelen genomen om de kwalificaties van ontheemden uit Oekraïne sneller te erkennen.** Via het ENIC-NARIC-netwerk werken **Oostenrijk, Estland, Frankrijk** en **Slovenië** bijvoorbeeld samen aan adviesverlening en gemeenschappelijke normen voor de erkenning van diploma's. Zowel in **Portugal** als in **Oostenrijk** krijgen erkenningsaanvragen voor diploma's van ontheemden uit Oekraïne voorrang. Sommige lidstaten hebben op hun beurt de erkenningsprocedures vereenvoudigd en verkort. Zo aanvaarden **Duitsland, Litouwen, Portugal** en **Letland** digitale kopieën van documenten en zien zij af van de eis van een beëdigde vertaling. In **Italië** hebben de autoriteiten een databank met een uitgebreide lijst en uitleg van Oekraïense kwalificaties ter beschikking gesteld van de instellingen voor hoger onderwijs en kunnen ontheemden in de sociale sector en de gezondheidszorg worden aangeworven op vertoon van het Europees kwalificatiepaspoort voor vluchtelingen. Op vergelijkbare wijze hebben in **Tsjechië** de autoriteiten een handboek uitgebracht om de erkenning te harmoniseren en te versnellen. In **Finland** hebben de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor de erkenning van formele kwalificaties een specifieke opleiding gekregen om het Oekraïense onderwijsstelsel beter te begrijpen. Door de apostilleplicht voor de beëdiging van buitenlandse openbare akten op te schorten, vergemakkelijkt **Slowakije** de erkenning van eerdere vaardigheden.

**Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om de integratie van ontheemden uit Oekraïne op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken door middel van opleiding en maatregelen om de toegangsdrempels te verlagen.** Specifieke taalcursussen voor ontheemden uit Oekraïne zijn het meest voorkomende type programma dat door de lidstaten is ontwikkeld. Zo heeft in **Duitsland** meer dan de helft van het totale aantal ontheemden uit Oekraïne deelgenomen aan taalcursussen. **Slowakije** heeft een onderwijsproject ontwikkeld

waarbij ontheemden theoretische en praktische kennis wordt bijgebracht in combinatie met een financiële toeslag, die na afloop van de cursus wordt uitbetaald en die het cursusgeld en een deel van de bijbehorende kosten dekt. In **Tsjechië** krijgen Oekraïense ontheemde werknemers uit de gezondheidszorg een tijdelijke beroepsvergunning (voor een vaste periode van twaalf maanden) waarmee ze hun talenkennis kunnen verbeteren en zich vertrouwd kunnen maken met het nationale zorgstelsel. Deze stageregeling stelt hen in staat de nodige kennis op te doen om te slagen voor het erkenningsexamen. In **Slowakije** moeten ontheemde werknemers een aanvullend examen afleggen aan een universiteit of middelbare school en een erkend opleidingscertificaat voorleggen om in de gezondheidszorg te mogen werken. In **Hongarije** kunnen ontheemde Oekraïners met een door de Oekraïense staat erkende kwalificatie in de gezondheidszorg aan de slag gaan terwijl de erkenning van hun kwalificaties nog in behandeling is.

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

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

### 2.3.1 Kernindicatoren

**Het aanpakken van de arbeidsmarktsegmentatie is essentieel om de kwaliteit van banen en de werking van de arbeidsmarkten te verbeteren** en het draagt bij tot de uitvoering van de beginselen 5 (veilige en flexibele werkgelegenheid) en 7 (informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag) van de pijler. Arbeidsmarktsegmentatie houdt in dat er verschillen blijven bestaan in de arbeidsomstandigheden van personen op de arbeidsmarkt, die niet kunnen worden toegeschreven aan verschillen in hun vaardigheden, beroep of ervaring<sup>138</sup>. Een sterke aanwijzing voor arbeidsmarktsegmentatie is de combinatie van een hoog aandeel tijdelijke contracten voor specifieke groepen werknemers en lage

---

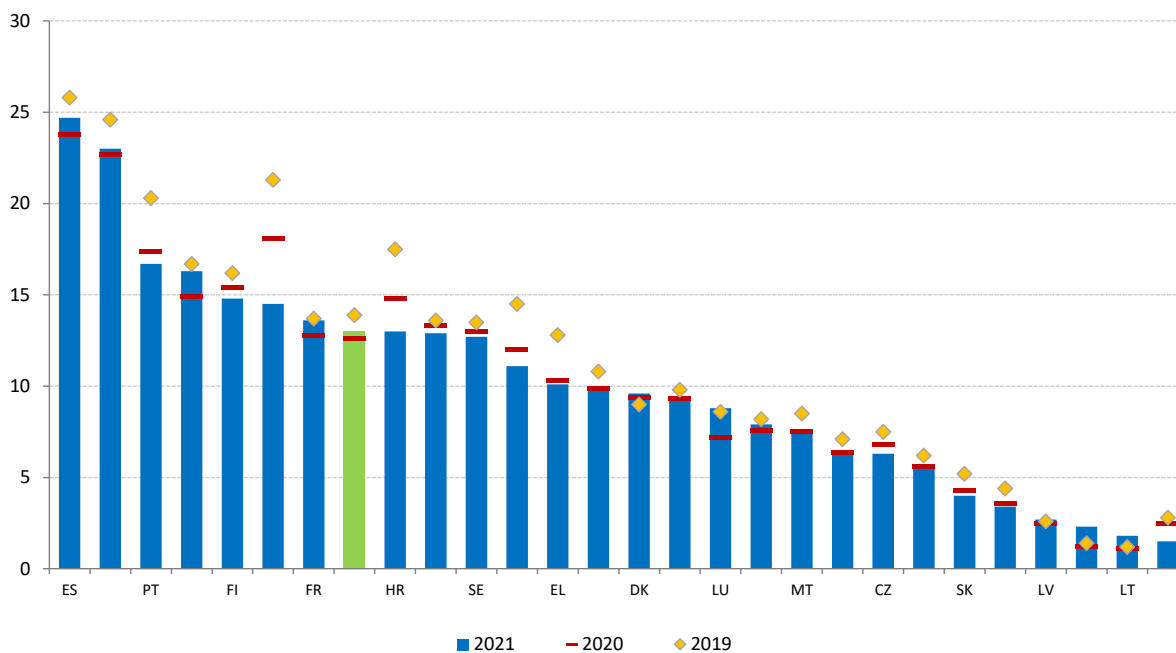
<sup>138</sup> Zie Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en Eurofound. In de praktijk betekent dit dat de arbeidsmarkt wordt verdeeld in deelmarkten of segmenten die worden onderscheiden door verschillende kenmerken en gedragsregels, zoals contractuele regelingen (d.w.z. arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ten opzichte van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), de aard en verscheidenheid van de wetgeving inzake de arbeidsbescherming in de lidstaten (d.w.z. regels inzake het individueel en collectief aanwerven en ontslaan van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) of de soorten betrokken werknemers (bv. werknemers die onvrijwillig tijdelijk en deeltijdwerk hebben).

overgangspersentages naar vaste banen. Ook een hoog aandeel “schijnzelfstandigen” kan hiermee te maken hebben.

**Het aandeel tijdelijke banen in de totale werkgelegenheid is in 2021 in de meeste lidstaten slechts licht gestegen dankzij gunstigere economische omstandigheden.** Het aandeel mensen met een tijdelijk contract<sup>139</sup> onder alle werknemers (20-64 jaar) is in de EU gemiddeld licht gestegen van 10,9 % in 2020 tot 11,2 % in 2021, nog steeds 0,8 procentpunt onder het niveau van voor de pandemie. Indien bekeken per kwartaal, bedroeg het aandeel tijdelijke werknemers (20-64 jaar, naar seizoen aangepast) 13,1 % in het tweede kwartaal van 2022, 0,1 procentpunt hoger dan in het eerste kwartaal van 2021 en 1,1 procentpunt hoger dan het laagste punt van het tweede kwartaal van 2020. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Terwijl Spanje, Nederland, Portugal en Italië cijfers van meer dan 15 % noteren, ligt het aandeel in Estland, Litouwen, Roemenië, Letland en Bulgarije onder de 4 % — zie figuur 2.3.1. In het algemeen hebben de lidstaten die voor de COVID-19-pandemie het grootste aandeel tijdelijke contracten hadden, de grootste dalingen gekend, terwijl er in de lidstaten met relatief lage niveaus sindsdien sprake is van een lichte stijging<sup>140</sup>. Tussen 2019 en 2021 zijn er aanzienlijke dalingen vastgesteld in Polen (6,8 procentpunt), Kroatië (4,5 procentpunt), Portugal (3,6 procentpunt), Slovenië (3,4 procentpunt) en Griekenland (2,7 procentpunt), terwijl er stijgingen zijn geregistreerd in Roemenië (0,9 procentpunt), Litouwen en Denemarken (0,6 procentpunt) en Luxemburg (0,2 procentpunt).

**Figuur 2.3.1: de tijdelijke werkgelegenheid ligt nog steeds iets onder het niveau van voor de crisis, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten**

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



Opmerking: Definitie verschilt voor ES en FR in 2021 (zie metagegevens).

Bron: Eurostat, [lfsi\_pt\_a], EU-AKE.

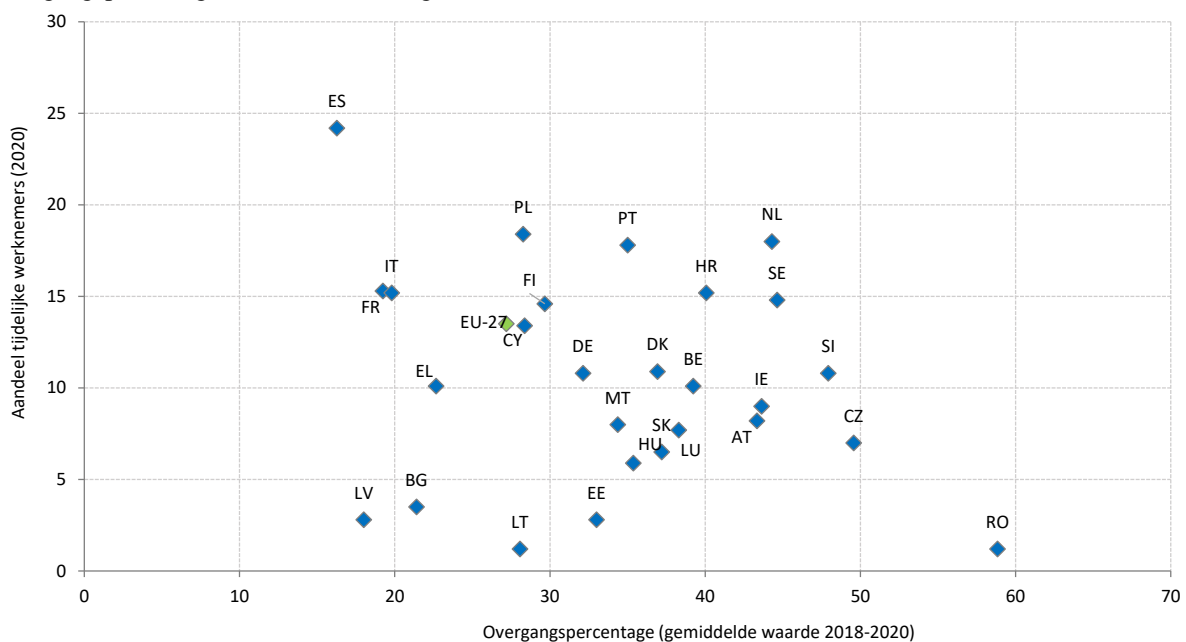
<sup>139</sup> Deze term verwijst naar zowel atypische werkregelingen (zoals flexibel werk, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en nulurencontracten) als tijdelijke contracten van uitzendbureaus, terwijl deeltijdwerk en zelfstandigen zonder personeel worden uitgesloten. Bron: Eurostat-indicatoren [lfsi\_pt\_a] en [lfsi\_pt\_q] voor respectievelijk jaar- en kwartaalgegevens.

<sup>140</sup> Europese Commissie, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

**Sommige lidstaten worden geconfronteerd met een groot aandeel tijdelijke contracten in combinatie met lage overgangspersentages naar vast werk.** In figuur 2.3.2 is het aantal tijdelijke werknemers (20-64 jaar) afgebeeld als percentage van het totaal, afgeplot tegen de overgangspersentages van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd als gemiddelde voor een periode van drie jaar (d.w.z. tussen 2018 en 2020). In 2020 werd de meest kritieke situatie, gekenmerkt door hoge percentages tijdelijke contracten (meer dan 15 %) in combinatie met relatief lage overgangspersentages (minder dan 30 %), aangetroffen in Spanje, Polen, Frankrijk en Italië. In andere lidstaten, zoals Nederland, Portugal, Kroatië en Zweden, lag het percentage tijdelijk werk boven het EU-gemiddelde (13,5 % in 2020), maar ging dit gepaard met hoge overgangspersentages (meer dan 35 %). Litouwen, Letland en Bulgarije daarentegen hebben een zeer laag percentage arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (minder dan 4 %), met lage overgangspersentages naar arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Roemenië, Hongarije, Slowakije, Tsjechië, Luxemburg en Estland hebben percentages arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan 8 % met overgangspersentages van meer dan 30 %.

**Figuur 2.3.2: er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten wat betreft het aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en de omzetting ervan in vaste banen**

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



*Opmerking:* Onderbreking in tijdreeks voor 2020 in DE. Het werkovergangspersentage voor LV heeft betrekking op 2017; de waarde voor SK is het gemiddelde van alleen 2019 en 2020.

*Bron:* Eurostat, [\[lfsa etpgan\]](#) EU-AKE en [\[ilc lvhl32\]](#) EU-SILC.

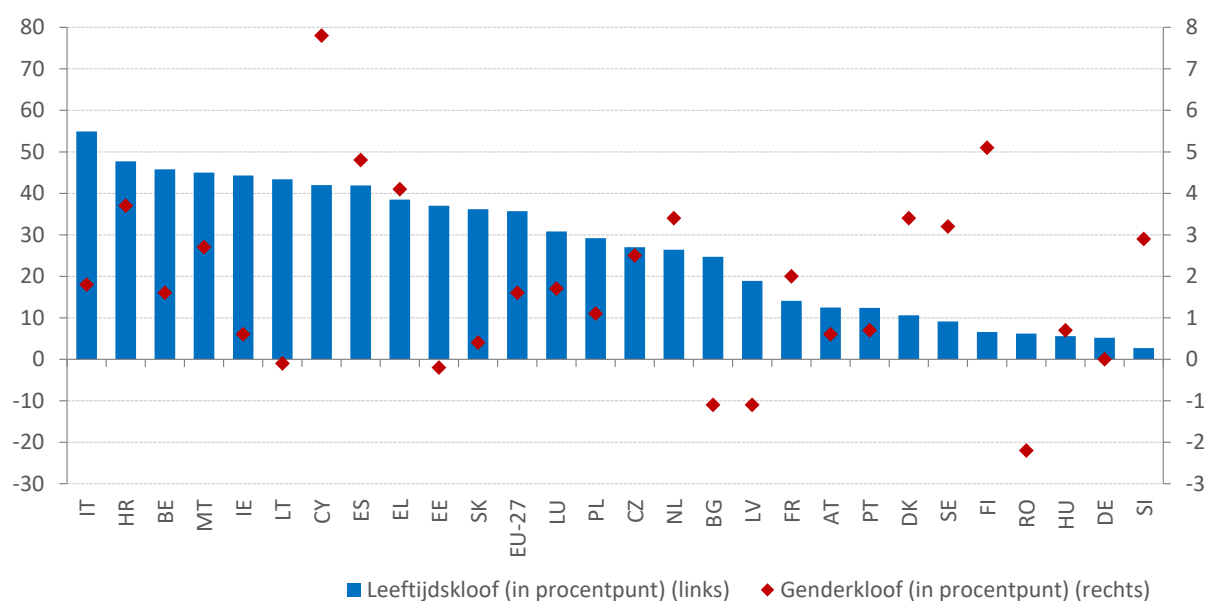
**Het percentage mensen dat onvrijwillig tijdelijk werkt verschilt aanzienlijk tussen de lidstaten onderling en sommige lidstaten staan voor bijzondere uitdagingen.** In 2021 kwam het percentage werknemers (20-64 jaar) in de EU dat onvrijwillig een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft op 7,8 %. Niettemin blijft de kloof tussen de hoogste en de laagste waarden in de lidstaten aanzienlijk (15,4 procentpunt in 2021), en is dit verschil sinds 2020 ongewijzigd gebleven. Lidstaten als Spanje (19,5 %), Italië (13,4 %), Portugal (12,2 %) en Cyprus (11,9 %) staan wat dit betreft voor een bijzondere uitdaging en melden het hoogste percentage mensen dat onvrijwillig tijdelijk werkt. In Letland, Roemenië, Litouwen en Estland ligt het percentage daarentegen onder de 2 %. In het algemeen zijn er meer vrouwen die onvrijwillig tijdelijk werken dan mannen, hoewel het verschil relatief klein is (minder dan

1,5 procentpunt), behalve in Cyprus (7,5 procentpunt), Griekenland (5 procentpunt), Kroatië (3,3 procentpunt) en Finland (3,2 procentpunt).

**Tijdelijke arbeidsovereenkomsten komen nog steeds vaker voor bij jongeren en vrouwen.** Het aandeel tijdelijke werknemers bij jongeren (15-24 jaar) was in 2021 in de EU maar liefst 48,9 %, wat 37 procentpunt meer is dan voor de leeftijdsgroep 25-54 jaar en 42,7 procentpunt meer dan voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar. In 2021 werden de hoogste percentages gerapporteerd in Spanje (69,1 %), Nederland (68,2 %), Slovenië (63,5 %) en Italië (61,7 %), en de laagste percentages in Estland (6,8 %), Litouwen (6,7 %) en Letland (5,3 %). In 2021 bedroeg het aandeel vrouwelijke werknemers (20-64 jaar) met een tijdelijk contract in de EU 13,8 %, 0,4 procentpunt meer dan in 2020. Het verschil tussen mannen en vrouwen nam licht toe van gemiddeld 1,4 procentpunt in 2020 tot 1,6 procentpunt in 2021, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten — zie figuur 2.3.3. In 2021 werden de grootste verschillen tussen mannen en vrouwen in de prevalentie van tijdelijke contracten genoteerd in Cyprus (7,8 procentpunt) en Finland (5,1 procentpunt). In Roemenië, Bulgarije en Letland hadden meer mannen dan vrouwen een tijdelijk contract, wat leidde tot omgekeerde verschillen tussen beide geslachten.

**Figuur 2.3.3: de prevalentie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is aanzienlijk hoger onder jongeren (leeftijdsgroep 15-24) en onder vrouwen (met enkele uitzonderingen)**

Verskil in het aandeel tijdelijke werknemers op het totale aantal werknemers tussen de leeftijdsgroep 15-24 jaar en de groep 25-54 jaar — “leeftijdskloof” (procentpunt, 2021, linker as) | Verskil in het aandeel tijdelijke werknemers op het totaal tussen vrouwen en mannen — “genderkloof” (procentpunt, 2021, rechter as)



Bron: Eurostat, [lfsi\_pt\_a], EU-AKE.

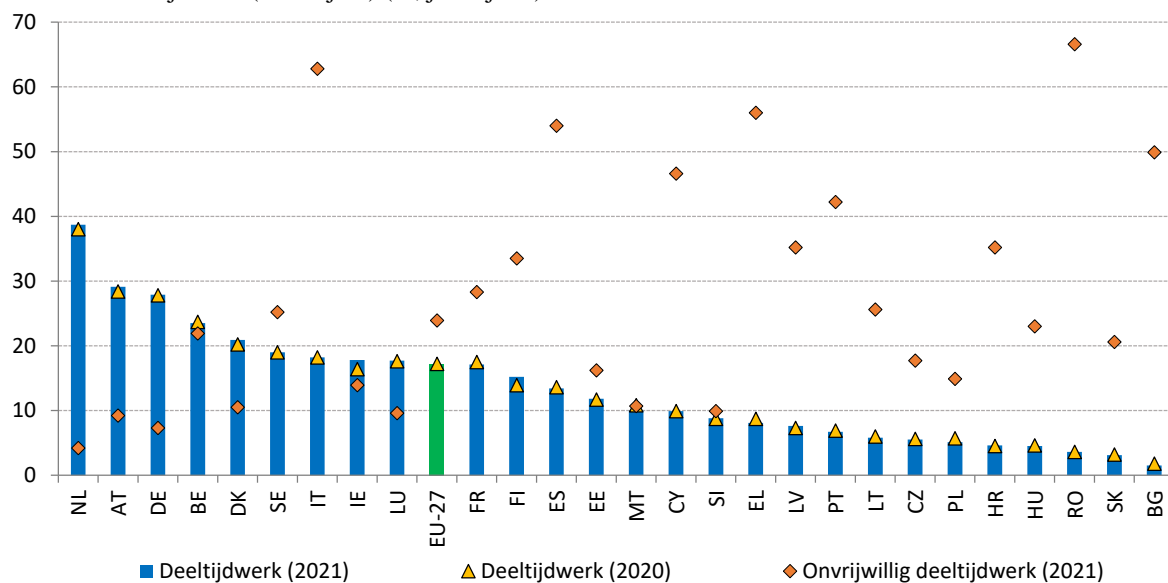
**Het aandeel deeltijdwerk in de EU is grotendeels stabiel gebleven; in verschillende lidstaten is een aanzienlijk deel daarvan onvrijwillig.** Met 17,2 % in 2021 is het aandeel werknemers (20-64 jaar) dat deeltijds werkt in de EU ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2020 en nog steeds 1,5 procentpunt lager dan in 2019. Vijf lidstaten (Nederland, Oostenrijk, Duitsland, België en Denemarken) registreerden cijfers van meer dan 20 %, terwijl vijf andere (Bulgarije, Slowakije, Roemenië, Hongarije en Kroatië) onder de 5 % bleven — zie figuur 2.3.4. In sommige lidstaten is het percentage werknemers dat deeltijds werkt tussen 2020 en 2021 licht gedaald (met minder dan 1 procentpunt, met name in Malta, Polen, Griekenland, Frankrijk en Bulgarije). In Ierland (1,4 procentpunt), Finland (1,3 procentpunt),



Nederland, Denemarken en Oostenrijk (0,7 procentpunt) werden daarentegen stijgingen waargenomen. In 2021 bedroeg het aandeel onvrijwillig deeltijdwerk in de totale werkgelegenheid in de EU 23,9 %, ook hier met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten<sup>141</sup>. Roemenië, Italië, Griekenland, Spanje en Bulgarije registreren cijfers rond of boven de 50 %, terwijl Nederland, Duitsland, Oostenrijk, Luxemburg en Slovenië op of onder de 10 % zitten.

**Figuur 2.3.4: het aandeel deeltijdwerk is het afgelopen jaar min of meer stabiel gebleven, maar in veel gevallen met een aanzienlijke onvrijwillige component**

Aandeel deeltijdwerk van totale werkgelegenheid (20-64 jaar) en onvrijwillig deeltijdwerk als percentage van het totale deeltijdwerk (20-64 jaar) (% , jaarcijfers)



Opmerking: Definitie verschilt voor ES en FR in 2021 (zie metagegevens).  
Bron: Eurostat, [lfsi\_pt\_a] en [lfsa\_eppgai], EU-AKE.

**Het aandeel zelfstandigen zonder personeel is doorgaans hoog, maar met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten.** Hoewel werken als zelfstandige gewoonlijk vrijwillig is en als een positief teken van ondernemerschap geldt, gaan er soms afhankelijke arbeidsverhoudingen achter schuil, de zogenaamde “schijnzelfstandigheid”. In 2021 waren zelfstandigen zonder personeel (“zzp’ers”, die kunnen worden gebruikt als maatstaf voor het risico van “schijnzelfstandigheid”) goed voor 9 % van de totale werkgelegenheid in de EU (leeftijdsgroep 20-64 jaar)<sup>142</sup>. Griekenland, Polen en Italië vertoonden de hoogste percentages (meer dan 14 %), gevolgd door Tsjechië, Nederland en Slowakije met cijfers van meer dan 10 %. De laagste percentages (minder dan 6 %) werden daarentegen waargenomen in Duitsland, Denemarken, Luxemburg, Zweden en Kroatië.

<sup>141</sup> Eurostat-indicator [lfsa\_eppgai]. Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van de [inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

<sup>142</sup> Bron: Eurostat [lfsa\_egais] en [lfsa\_egaps], EU-AKE. Opmerking: Percentage zelfstandigen zonder personeel op het totale aantal werkenden. Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van de [inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#).

### **Pijlerkader 5: digitale arbeidsplatforms en arbeidsverhoudingen**

**De preventie van misbruik van arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsomstandigheden, ook met betrekking tot platformwerk, heeft bijgedragen bij tot de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten.** Beginsel 5 (veilige en flexibele werkgelegenheid) bepaalt dat werknemers recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding, ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie. Innovatieve vormen van werk, onder meer via ondernemerschap en werken als zelfstandige, kunnen in belangrijke mate bijdragen tot betere arbeidsvoorwaarden. Tegelijkertijd moeten onzekere vormen van werk, ook in de context van sommige digitale arbeidsplatforms, in kaart worden gebracht en aangepakt, en moet misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten worden voorkomen, teneinde werkgelegenheid van goede kwaliteit te ondersteunen.

**Digitale arbeidsplatforms zijn een belangrijk onderdeel van de EU-economieën geworden, met een uiteenlopende groep mensen die van deze platforms gebruikmaken.**

Digitale arbeidsplatforms zijn in omvang toegenomen. Hun inkomsten zijn in de EU-27 naar schatting gestegen van 3 miljard EUR in 2016 tot ongeveer 14 miljard EUR in 2020. De totale inkomsten van mensen die in de EU-27 via platforms werken zijn gestegen van 2,6 miljard EUR in 2016 tot 6,3 miljard EUR in 2020<sup>143</sup>. Momenteel hebben meer dan 28 miljoen mensen op een bepaald moment tijdens hun loopbaan via platforms in de Unie gewerkt<sup>144</sup>. Digitale arbeidsplatforms zijn aanwezig in allerlei economische sectoren, waarbij sommige platforms diensten op locatie aanbieden, zoals taxi-, bezorg-, schoonmaak- of zorgdiensten, terwijl andere uitsluitend online actief zijn met diensten zoals gegevenscodering, vertaling of design (zie figuur). Mensen die via platforms werken zijn meestal jong, man en hogeropgeleid, hoewel hun profiel sterk wordt beïnvloed door het soort platformwerk dat in aanmerking wordt genomen<sup>145</sup>. Vrouwen zijn bijvoorbeeld sterker vertegenwoordigd in persoonlijke en huishoudelijke diensten, alsook in de zorgsector.

**Platformwerk kan ertoe leiden dat feitelijke werknemers ten onrechte als zelfstandigen worden beschouwd en dat afhankelijke arbeidsverhoudingen worden verhuld, soms in samenhang met het gebruik van algoritmisch beheer.** Negen van de tien platforms die in de EU actief zijn, merken mensen die via hen werken momenteel als zelfstandige aan. Bij de meeste van deze mensen gaat het daadwerkelijk om zelfstandige arbeid en zij kunnen deze platforms gebruiken als een manier om hun ondernemersactiviteiten te ontwikkelen en zo een positieve bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het bedrijfsleven, de innovatie en de digitalisering in de EU. Naar schatting 5,5 miljoen mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, krijgen echter ten onrechte het etiket van zelfstandige opgeplakt en hebben geen recht op de bescherming en de rechten die werknemers hebben. In situaties als deze hebben zij vaak te maken met slechte arbeidsvoorwaarden en/of ontoereikende toegang tot sociale bescherming<sup>143</sup>. Er zijn ook mensen die in een gezagsverhouding staan tot het digitale platform waarmee zij werken en in meer of mindere mate onder zeggenschap van het platform staan, bijvoorbeeld op het gebied van werktoewijzing, salariering of arbeidsvoorwaarden. Dit kan ook verband houden met de werking van het algoritmisch

<sup>143</sup> De Groen W., Kilhoffer Z., et al., *Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models*. Final Report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

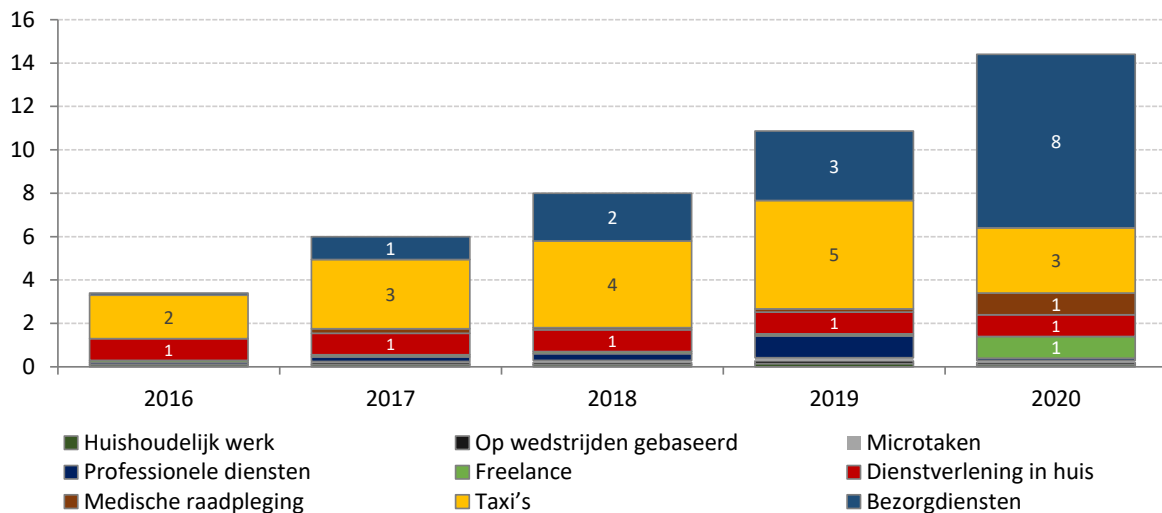
<sup>144</sup> Europese Commissie, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*. Final Report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

<sup>145</sup> Europese Commissie, *European Centre for Expertise (ECE) in the field of labour law, employment and labour market policy: thematic review 2021 on platform work*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

beheer dat door de platforms wordt gebruikt om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen, maar ook om taken toe te wijzen, toezicht te houden, controles uit te voeren en beslissingen te nemen voor de mensen die via deze platforms werken<sup>146</sup>.

### Het gebruik van digitale arbeidsplatforms is de afgelopen jaren sterk toegenomen en bestrijkt een brede waaier aan activiteiten

Omvang van de digitale arbeidsplatforms in de EU-27 naar economische activiteit (miljard EUR)



Bron: Europese Commissie, Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., et al., [Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

**Door binnen het EU-rechtskader regels vast te stellen, kan het risico op oneerlijke arbeidsomstandigheden tot een minimum worden beperkt.** Op EU-niveau helpt de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden te zorgen voor transparante informatie en voorspelbare werktijden voor alle werknemers. Bovendien ondersteunt de uitvoering van de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming de formele en effectieve dekking voor atypische werknemers en zelfstandigen, evenals de transparantie en vereenvoudiging van de regels. In december 2021 is een nieuw EU-pakket voorgesteld om de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren en de duurzame groei van digitale arbeidsplatforms in de EU te ondersteunen<sup>147</sup>. Het voorstel voor een richtlijn omvat maatregelen inzake algoritmisch beheer, verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus en grensoverschrijdende transparantie. Ook opgenomen in de reeks initiatieven zijn ontwerprichtsnoden over de toepassing van het EU-mededingingsrecht op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel (inclusief degenen die op platforms werken) en een begeleidende mededeling bij het wetsvoorstel.

<sup>146</sup> In de literatuur wordt algoritmisch beheer gedefinieerd als een verzameling praktijken met betrekking tot toezicht, governance en controle die door algoritmen worden aangestuurd. Deze praktijken worden ook toegepast via technologische instrumenten en technieken om de arbeidsomstandigheden en het beheer op afstand van werknemers te organiseren. Zie voor meer informatie Mateescu A. en Nguyen A., *Algorithmic management in the workplace*, Data & Society Research Institute, 2019.

<sup>147</sup> Zie: Voorstel van de Commissie voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM(2021) 762 final; en Mededeling van de Commissie over het benutten van alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst, COM(2021) 323.

**Naar aanleiding van de sterke groei van platformwerk heeft een aantal lidstaten maatregelen voorgesteld om de arbeidsomstandigheden op dergelijke platforms te verbeteren.** Sommige lidstaten (**België, Griekenland, Spanje, Frankrijk en Italië**) hebben nationale wetgeving vastgesteld om de arbeidsomstandigheden en/of de toegang tot sociale bescherming bij platformwerk te verbeteren. In de meeste gevallen is daarbij gekozen voor sectorale wetgeving, waarbij in het algemeen de nadruk ligt op de vervoerssector en bezorgplatforms. In **België** is de regering in juni 2022 overeengekomen om het sociaal statuut van platformwerkers te definiëren aan de hand van acht criteria om te bepalen of een werker als zelfstandige of als werknemer moet worden beschouwd. Die criteria zullen door de arbeidsrechtbanken worden gebruikt. In juni 2021 heeft **Griekenland** een nieuwe wet inzake arbeidsverhoudingen vastgesteld waarmee maatregelen worden ingevoerd voor mensen die via platforms werken, zodat afhankelijke arbeidsovereenkomsten of onafhankelijke diensten-/arbeidsovereenkomsten kunnen worden herkend. In **Spanje** is met een nieuwe wet uit 2021 het wettelijk vermoeden ingevoerd dat wie zich bezighoudt met distributieactiviteiten naar derden met behulp van technologische middelen een arbeidsverhouding heeft met het bedrijf, waarbij het aan de platformexploitanten is om het tegendeel te bewijzen. Ook is vastgelegd dat werknemersvertegenwoordigers het recht hebben om geïnformeerd te worden over de parameters van de algoritmen die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden. In 2021 heeft **Frankrijk** een besluit vastgesteld waardoor freelancers op taxi- en bezorgplatforms in 2022 hun vertegenwoordigers kunnen aanwijzen. Het besluit voorziet in de oprichting van de autoriteit voor de sociale verhoudingen van werkgelegenheidsplatforms (ARPE), als nieuwe openbare regelgevende instantie voor de sociale dialoog tussen platforms en zelfstandigen. In 2019 heeft **Italië** nationale wetgeving vastgesteld om de arbeidsomstandigheden van zelfstandige maaltijdbezorgers te verbeteren. De regionale wetgeving in Piëmont en Lazio heeft rechtstreeks betrekking op de arbeidsomstandigheden en de sociale bescherming van iedereen die via platforms werkt. In **Denemarken** hebben de Verenigde Federatie van Werknemers “3F” en de werkgeversorganisatie “Dansk Erhverv” in 2021 een nationaal sectoraal akkoord bereikt voor bezorgers. Ook in **Oostenrijk** hebben de sociale partners een sectorale collectieve overeenkomst gesloten voor fietskoeriers in dienstverband, die vanaf januari 2020 een minimumloon en betaald verlof kunnen genieten. In **Zweden** hebben het bezorgplatform “Foodora” en de Zweedse vakbond voor vervoerswerknemers in 2021 een collectieve overeenkomst voor bezorgers gesloten. In het kader van het herstel- en veerkrachtplan moet in **Portugal** tegen eind maart 2023 een nieuwe arbeidswet voor digitale koeriersplatforms zijn ingevoerd.

**Arbeidsinspecties spelen een sleutelrol bij de opsporing en preventie van slechte arbeidsomstandigheden en de bestrijding van zwartwerk.** Het toegenomen gebruik van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) en de ontwikkeling van de platformeconomie (zie pijlerkader 5) brengen nieuwe uitdagingen met zich mee voor de arbeidsinspecties tijdens de uitvoering van hun taken. Zoals blijkt uit het verleden, kunnen sterke en aanhoudende stijgingen van de energieprijzen en een sterke inflatiedruk tot een verdere toename van zwartwerk leiden, aangezien deze factoren van invloed zijn op het vermogen van bepaalde bedrijven en werknemers, waaronder zelfstandigen, om socialezekerheidsbijdragen en belastingen te betalen (zie ook punt 2.1 en pijlerkader 7). Om inclusieve en billijke arbeidsmarkten te ondersteunen en een adequate sociale bescherming voor iedereen te garanderen, zijn voldoende middelen voor arbeidsinspecties en alomvattende strategieën om formeel werk in deze specifieke crisiscontext te ondersteunen onontbeerlijk. Het Europees platform tegen zwartwerk werkt aan een verslag over de vorderingen van de lidstaten op weg naar een alomvattende aanpak van zwartwerk. In maart 2022 is ook een

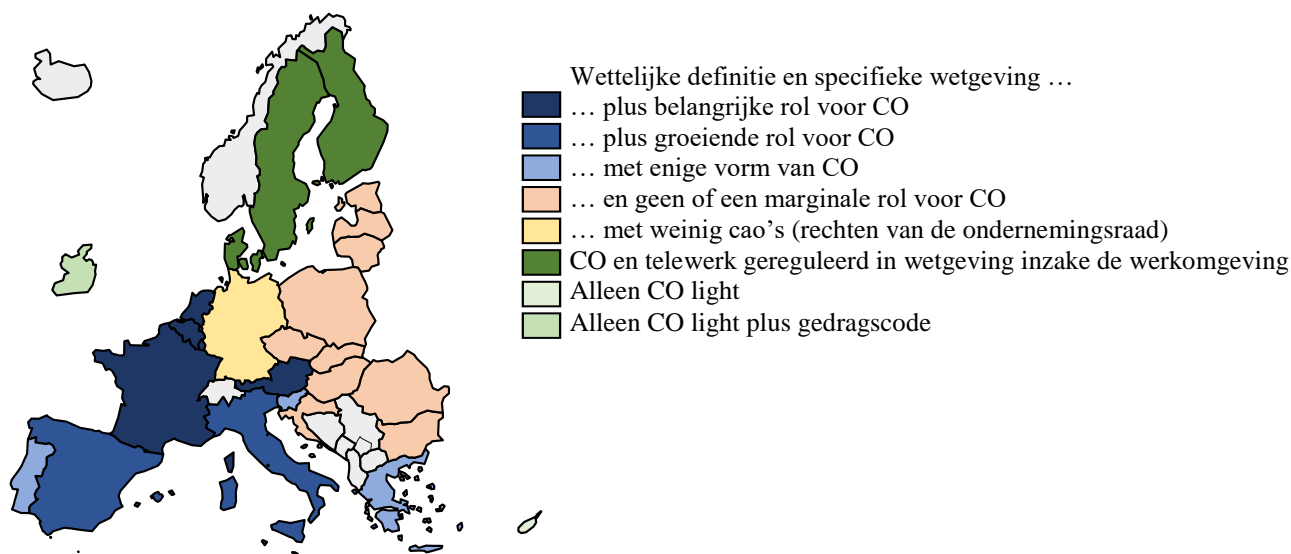
focusgroep opgericht om de integratie van zwartwerkers uit derde landen in de reguliere arbeid aan te moedigen<sup>148</sup>.

**Na de pandemie is telewerk in de Unie een gevestigde werkvorm geworden, waarvoor soms aanpassingen van de regelgeving, het beleid en de werkcultuur nodig zijn.**

Eurofound heeft onlangs een overzicht gemaakt van de wetgeving rond telewerk en van telewerk in collectieve onderhandelingen in de 27 lidstaten plus Noorwegen, inclusief wijzigingen in nationale kaders. In 2022 hebben 23 landen wettelijke definities en specifieke wetgeving inzake telewerk ingevoerd<sup>149</sup>. In de meeste gevallen is de wetgeving aangevuld met sectoroverschrijdende of bedrijfsspecifieke collectieve arbeidsovereenkomsten, zij het niet overal even uitgebreid. Alleen in Kroatië, Letland en Polen is de wetgeving de enige bron van regelgeving (meestal ontwikkeld via individuele overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers). Slechts een minderheid van de lidstaten heeft geen wettelijke definities of specifieke wetgeving inzake telewerk. Binnen deze groep vallen telewerkregelingen echter onder verschillende wetten, bijvoorbeeld inzake gezondheid en veiligheid, arbeidstijden of het algemeen arbeidsrecht. Telewerk wordt dus vaak geregeld via sectorale collectieve onderhandelingen (bv. in Finland) of via sectorale en bedrijfsspecifieke collectieve arbeidsovereenkomsten (bv. in Denemarken en Zweden). Afhankelijk van de manier waarop collectieve onderhandelingen worden gevoerd, kunnen clusters van lidstaten worden onderscheiden zoals in figuur 2.3.5.

**Figuur 2.3.5: er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten wat betreft de regulering van telewerk**

Regulering van telewerk in de EU-27 en Noorwegen (CO staat voor collectieve onderhandelingen)



*Opmerking:* Bijdragen van het netwerk van nationale correspondenten van Eurofound.

*Bron:* Eurofound, *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

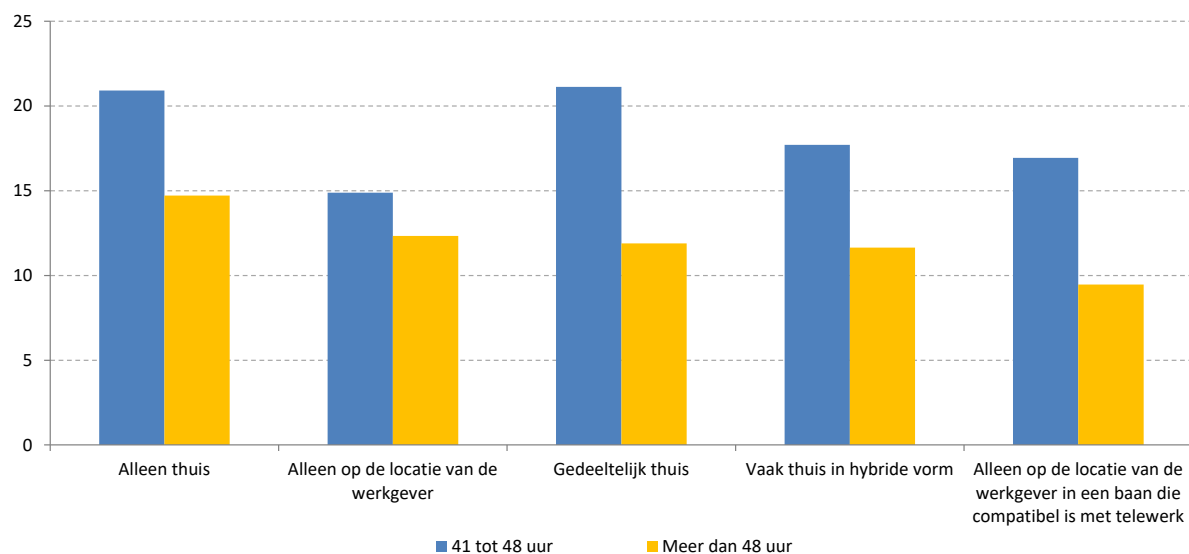
**Telewerk lijkt tot enkele verbeteringen in het evenwicht tussen werk en privéleven te leiden, maar brengt ook risico's met zich mee die in de gaten moeten worden gehouden;**

<sup>148</sup> Zie voor meer informatie de website van de Europese Arbeidsautoriteit: [www.ela.europa.eu](http://www.ela.europa.eu)

<sup>149</sup> Bron: Eurofound, Vargas Llave, O., Rodríguez Contreras, R., Sanz de Miguel, P., et al., *Telework in the EU: regulatory frameworks and recent updates*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022. Opmerking: De lidstaten die onder de eerste groep vallen zijn: AT, BE, BG, CZ, DE, EE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, NL, PL, PT, RO, SI en SK. Daarentegen vallen CY, DK, FI, IE en SE onder de tweede groep.

met hybride werkmethode, die aan populariteit hebben gewonnen, kunnen sommige van die risico's kennelijk worden beperkt. In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2022 is een uitgebreide analyse van de risico's van telewerk voorgesteld (zoals werken buiten de werkuren, werkisolatie of psychosociale risico's), gebaseerd op onderzoek van Eurofound. Een recentere analyse (ook van Eurofound) bevestigt dat tijdens de COVID-19-pandemie lange werkuren vaak een probleem waren voor wie alleen voltijds telewerk deed, vergeleken met wie op de locatie van de werkgever werkte<sup>150</sup>. Op basis van de recentste bevindingen gaven telewerkers met een hybride werkpatroon (d.w.z. een combinatie van thuiswerken en werken op de locatie van de werkgever) minder vaak aan lange uren te werken dan wie in een andere telewerkregeling zat — zie figuur 2.3.6. Ten minste twee derde van de telewerkers gaf aan meer dan 40 uur per week te hebben gewerkt. In de EU geven werknemers die telewerken minder vaak aan dat ze een slecht evenwicht tussen werk en privéleven hebben (13 %) dan werknemers die alleen op de locatie van de werkgever werken (18 %). Uit cijfers op nationaal niveau blijkt ook dat onder telewerkers een lager percentage werknemers een slecht evenwicht tussen werk en privéleven meldt dan het nationale gemiddelde (bijvoorbeeld in Finland, Estland en Bulgarije). In Roemenië, Luxemburg en Nederland zijn dergelijke verschillen echter klein, terwijl telewerkers het in Portugal en Griekenland even goed doen als de andere werknemers — zie figuur 2.3.7.

**Figuur 2.3.6: werknemers die alleen telewerken hebben een grote kans om langer of buiten de werkuren te werken, vergeleken met werknemers die hybride werken (2021)**  
 Percentage werknemers dat langer dan 40 uur per week werkte tijdens de COVID-19 pandemie

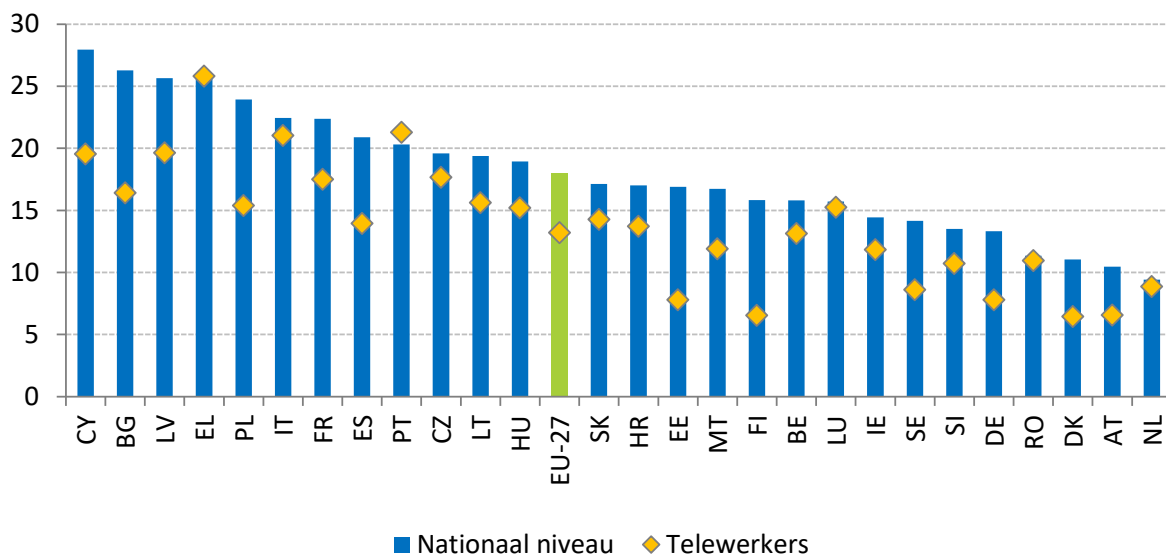


Bron: Eurofound, [European Working Conditions Telephone Survey \(EWCTS\) 2021](#).

<sup>150</sup> Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2022 (verschijnt binnenkort). Opmerking: Vanwege de manier waarop de gegevens zijn verzameld en de omvang van de steekproef zijn kleine verschillen mogelijk niet statistisch significant.

### Figuur 2.3.7: over het algemeen meldden telewerkers in de meeste lidstaten een beter evenwicht tussen werk en privéleven

Slecht evenwicht tussen werk en privéleven voor alle werknemers en telewerkers in de lidstaten (% , 2021)



*Opmerking:* Met een slecht evenwicht tussen werk en privéleven zijn werknemers bedoeld die “niet erg goed” en “helemaal niet goed” hebben geantwoord op de vraag “hoe goed de werkuren aansluiten bij hun gezins- of sociale verplichtingen buiten het werk”.

Bron: Eurofound, [European Working Conditions Telephone Survey \(EWCTS\) 2021](#).

**Raadpleging van en samenwerking met de sociale partners is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat de regelgeving inzake telewerk en arbeidsomstandigheden positieve resultaten oplevert voor zowel werkgevers als werknemers.** Volgens een recent onderzoek van Eurofound<sup>151</sup> heeft minder dan de helft van de lidstaten tussen 2020 en 2021 permanente wetswijzigingen in verband met telewerk doorgevoerd (Oostenrijk, Griekenland, Letland, Portugal, Roemenië, Slowakije en Spanje hebben wetgeving vastgesteld; België, Frankrijk en Luxemburg hebben nationale collectieve arbeidsovereenkomsten uitgewerkt). In vier landen zijn nieuwe wetsvoorstellen in behandeling (Duitsland, Ierland, Luxemburg en Nederland). Sommige van deze wijzigingen zijn volwaardige voorschriften voor telewerk, waarin alle of de meeste aspecten van telewerk aan bod komen, terwijl andere meer op specifieke aspecten zijn gericht. In de lidstaten waar tijdens de COVID-19-pandemie collectieve arbeidsovereenkomsten over telewerk zijn ingevoerd, gebeurde dit meestal op sectoraal en bedrijfsniveau, met name in de financiële sector, de verwerkende industrie en de ICT-sector. Recenter zijn ook overeenkomsten gesloten in het openbaar bestuur, het onderwijs, de gezondheidszorg en de sociale sector. De inspanningen van de lidstaten en de Europese Commissie op het gebied van arbeidstijden en gezondheid en veiligheid op het werk (zie pijlerkader 6), in nauwe samenwerking met de sociale partners, zijn van essentieel belang om bij de organisatie van het werk rekening te houden met recente technologische ontwikkelingen en nieuwe telewerkpatronen, hetgeen zowel de bedrijven als de werknemers ten goede komt.

<sup>151</sup> Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

## **Pijlerkader 6: gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgevingen**

**Gezonde en veilige arbeidsomstandigheden zijn een voorwaarde voor een productieve beroepsbevolking en dragen bij tot de ontwikkeling van een Europese gezondheidsunie en de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten** (beginsel 10). In 2018 zijn in de EU-27 meer dan 3 300 dodelijke ongevallen en 3,1 miljoen niet-dodelijke ongevallen geregistreerd. Tussen 2017 en 2019 zijn jaarlijks ongeveer 200 000 werknemers gestorven aan werkgerelateerde ziekten. Tegen deze achtergrond worden in het EU-kader voor veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) voor de periode 2021-2027 de belangrijkste prioriteiten en acties vastgesteld om de gezondheid en veiligheid van werknemers op het werk te verbeteren, onder meer door aanpassingen aan de specifieke behoeften van een vergrijzende beroepsbevolking en aan de groene en de digitale transitie<sup>152</sup>.

**Het EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk introduceert een “Vision Zero”-aanpak van dodelijke arbeidsongevallen in de EU**, waarbij de uitwisseling van ervaringen en beste praktijken wordt overwogen in een tripartiete werkgroep binnen het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats<sup>153</sup>. Dit initiatief zal worden gekoppeld aan een sterkere bewustwording van de risico's van arbeidsongevallen door middel van gerichte voorlichtingscampagnes. Overige maatregelen op EU-niveau om gezondheid en veiligheid op het werk te bevorderen, zijn onder meer de wijzigingen van de in maart 2022 door de Raad vastgestelde richtlijn inzake carcinogene, reprotoxische (sinds 2022) en mutagene agentia, de actualisering van de richtlijn biologische agentia, het voorstel om de grenswaarde voor beroepsmatige blootstelling aan asbest aanzienlijk te verlagen en de bevordering van de erkenning van COVID-19 als beroepsziekte vóór eind 2022.

**In het strategische EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk wordt bijzondere aandacht besteed aan het voorkomen van psychosociale risico's en het waarborgen van de lichamelijke en geestelijke gezondheid op het werk.** Ook in 2021 werd een aanzienlijk deel van de werknemers in de EU nog steeds aan fysieke risico's blootgesteld. Vrouwen werden meer dan mannen blootgesteld aan besmettelijke materialen (21 % tegenover 15 %), terwijl mannen meer dan vrouwen te maken krijgen met het dragen van zware lasten (40 % tegenover 29 %)<sup>154</sup>. Wat de geestelijke gezondheid betreft, blijkt uit recent onderzoek van Eurofound dat het geestelijk welzijn in de EU onder het niveau blijft dat aan het begin van de pandemie werd opgetekend, ondanks de geleidelijke opheffing van de beperkingen<sup>155</sup>. Met name mensen in de leeftijdscategorie 18-29 jaar melden de laagste niveaus van geestelijk welzijn sinds 2020, terwijl mensen ouder dan 60 jaar een verslechtering melden. Over het geheel meldt 18 % van de respondenten onvervulde behoeften op het gebied van geestelijke gezondheidszorg, met hogere cijfers voor vrouwelijke respondenten (24 %). Uit een recent onderzoek<sup>156</sup> blijkt dat er behoefte is aan

<sup>152</sup> Mededeling van de Commissie [COM\(2021\) 323](#). Zie ook: Voorstel van de Commissie voor een richtlijn inzake reprotoxische agentia 2004/37/EG en bijwerking van Richtlijn 2000/54/EG inzake biologische agentia.

<sup>153</sup> Besluit van de Raad van 22 juli 2003 tot oprichting van een Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats ([2003/C 218/01](#)).

<sup>154</sup> Zie Eurofound, *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

<sup>155</sup> Eurofound, *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>156</sup> Opmerking: Empirische analyse van de gegevens van de Europese bedrijfsenquête naar nieuwe en opkomende risico's (ESENER) van EU-OSHA, 2019. De psychosociale risico's waren tijdsdruk, slechte communicatie of samenwerking, angst voor baanverlies, omgaan met moeilijke klanten, patiënten, leerlingen, en lange of onregelmatige werktijden. Bron: Urzì Brancati, C., Curtarelli, M., *Digital tools for*

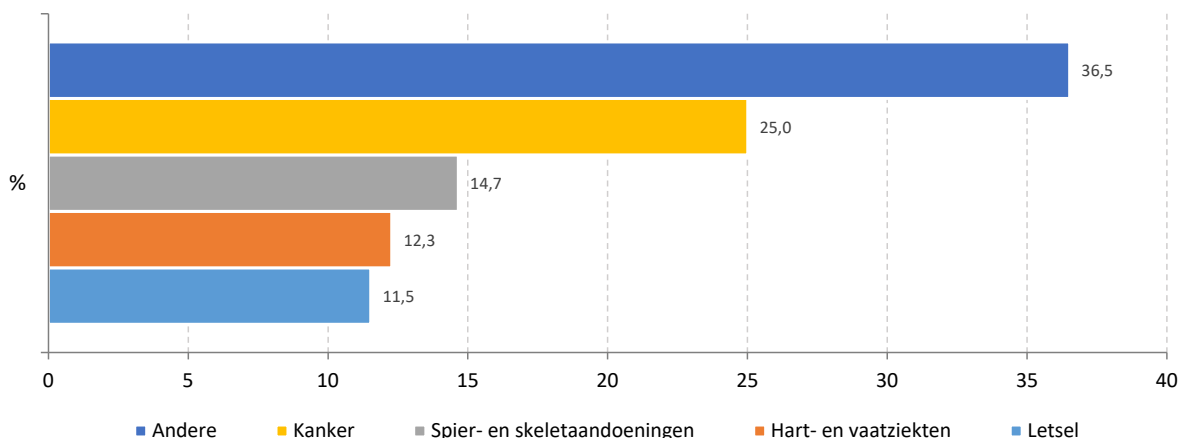


verdere steunmaatregelen voor het beheer en de preventie van psychosociale risico's in verband met het gebruik van digitale technologieën voor personeelsbeheer op de werkplek. Een actieplan ter voorkoming van werkgerelateerde stress of bewustmakingsinitiatieven kunnen bijvoorbeeld de prevalentie van psychosociale risico's beperken en de gezondheid van werknemers op de werkplek aanzienlijk verbeteren.

**Volgens de EU-wetgeving kunnen strengere preventiemaatregelen en sterker op de praktijk gerichte richtsnoeren helpen de risico's van kankerverwekkende stoffen op de werkplek tot een minimum te beperken.** Werkgerelateerde kanker is de belangrijkste oorzaak voor de meeste van de verloren levensjaren in de EU (d.w.z. geraamde verloren gezonde levensjaren door ziekte of DALY's) — zie onderstaande figuur. Kankerverwekkende stoffen hebben in de periode 2015 tot 2017 jaarlijks bijgedragen tot ongeveer 100 000 gevallen van werkgerelateerde mortaliteit en morbiditeit, geraamd via de DALY's)<sup>157</sup>. Bovendien bedragen de kosten van werkgerelateerde kanker alleen al 119,5 miljard EUR. Maatregelen om de aanwezigheid van en blootstelling aan gevaarlijke stoffen op de werkplek te verminderen vormen een belangrijk onderdeel van het Europees kankerbestrijdingsplan, waaronder ook preventieve maatregelen<sup>158</sup>. Tot op heden konden de risico's in verband met 29 stoffen worden geëlimineerd door vier herzieningen van de richtlijn carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen (CMRD), wat neerkomt op meer dan 100 000 levens die in de loop van vijftig jaar zullen worden gered.

### Kanker is de belangrijkste oorzaak van dodelijke arbeidsongevallen in de EU

Belangrijkste oorzaken van werkgerelateerde mortaliteit en morbiditeit in het verlies van levensjaren in de EU (% , 2017).



*Opmerking:* De categorie “hart- en vaatziekten” omvat aandoeningen van het bewegingsapparaat en de bloedsomloop. De categorie “andere” groepeert de overblijvende ziekten, zoals geestesziekten of overdraagbare ziekten. De cijfers van 2017 omvatten de EU-27 en het VK.

*Bron:* EU-OSHA (2017).

*worker management and psychosocial risks in the workplace: evidence from the ESENER survey*, Sevilla: Europese Commissie, 2021, JRC125714.

<sup>157</sup> Opmerking: Een carcinogeen is een stof die of een mengsel dat de ontwikkeling van kanker uitlokt en voldoet aan de criteria van bijlage I bij Verordening (EG) nr. 1272/2008. De methode is gebaseerd op ramingen van het aantal verloren gezonde levensjaren (DALY's), dat door ziekte en letsel kan zijn veroorzaakt. Dit wordt vergeleken met het ideale scenario, waarin een land helemaal geen gezonde levensjaren zou verliezen, noch door arbeidsverzuim, noch door dodelijke ongevallen of ziekten. De verkregen cijfers zijn gebaseerd op internationaal beschikbare gegevens van de IAO, de WHO en Eurostat. Bron: EU-OSHA, *An international comparison of the cost of work-related accidents and illnesses*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2017.

<sup>158</sup> [COM/2021/44 final](#).

**Na de vaststelling van het EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk hebben veel lidstaten nationale OSH-strategieën of soortgelijke documenten vastgesteld waarin de meeste doelstellingen van het kader zijn opgenomen.** Zo legt het **Belgische** actieplan 2022-27 een “vision zero”-aanpak voor arbeidsongevallen vast en bevat het maatregelen om de blootstelling aan gevaarlijke chemische agentia te verminderen. Het **Franse** plan voor gezondheid op het werk 2021-25 legt bijzondere nadruk op de preventie van ernstige en dodelijke arbeidsongevallen. Ook wordt prioriteit gegeven aan psychosociale risico's en de blootstelling aan kankerverwekkende stoffen. In het **Maltese** strategische plan 2022-27 zijn vijf beleidsgebieden inzake gezondheid op het werk opgenomen om het strategische kader van de EU te verwezenlijken. Het **Kroatische** nationale plan 2021-27 is gericht op de bewustmaking van het belang van de preventie van letsel en ziekte op het werk, de vermindering van het aantal dodelijke arbeidsongevallen en van stress op de werkplek. De gezamenlijke **Duitse** strategie voor veiligheid en gezondheid op het werk heeft tot doel het OSH-systeem te moderniseren en bedrijven te stimuleren om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren. Het **Finse** uitvoeringsplan 2022-23, de strategieverklaring 2022-24 van de **Ierse** gezondheids- en veiligheidsautoriteit, de **Letse** richtsnoeren voor sociale bescherming en arbeidsmarktbeleid 2021-27 en het **Litouwse** actieplan voor veiligheid en gezondheid 2022-27 zijn nog andere voorbeelden van de huidige inspanningen.

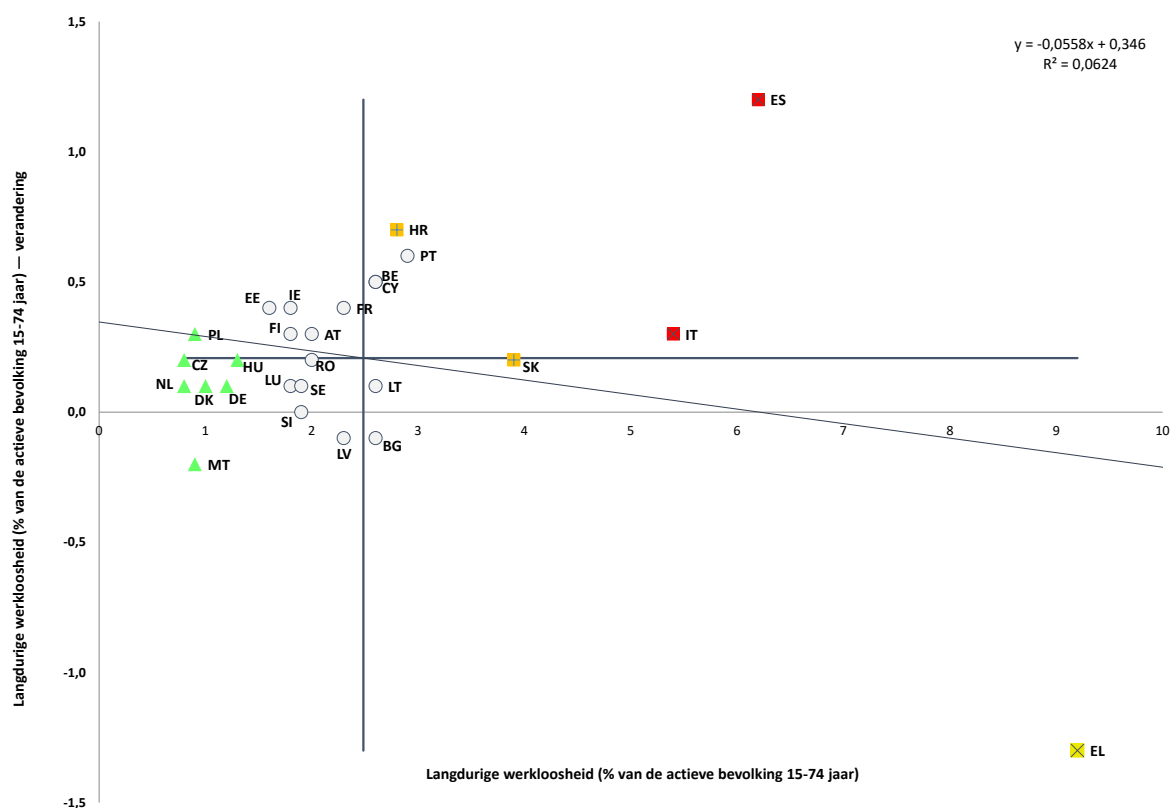
**De langdurige werkloosheid<sup>159</sup> is als gevolg van COVID-19 licht gestegen, maar dankzij de snelle beleidsreactie konden negatieve arbeidsmarktpatronen worden voorkomen.** Het percentage langdurige werkloosheid bedroeg in 2021 2,8 %, een lichte stijging ten opzichte van 2020 (met 0,3 procentpunt), na een dalende trend van bijna tien jaar. Zoals blijkt uit figuur 2.3.8 lag de langdurige werkloosheid in 2021 in bijna alle lidstaten hoger dan in 2020, behalve in Griekenland (-1,3 procentpunt), Malta (-0,2 procentpunt), Letland en Bulgarije (beide met 0,1 procentpunt). Het percentage langdurige werkloosheid is in dezelfde periode dan weer gestegen in Spanje (1,2 procentpunt), Kroatië (0,7 procentpunt), Portugal (0,6 procentpunt), België en Cyprus (beide met 0,5 procentpunt). De kernindicator van het sociale scorebord duidt op een “kritieke situatie” in Spanje en Italië, waar een hoger dan gemiddelde niveau (respectievelijk 6,2 % en 5,4 % in 2021) gepaard gaat met een stijging (met respectievelijk 1,2 en 0,3 procentpunt) in het afgelopen jaar. Griekenland wordt bestempeld als “zwak, maar gaat vooruit” dankzij de positieve resultaten (-1,3 procentpunt in 2021 ten opzichte van 2020), maar het blijft het land met het hoogste percentage in de EU (9,2 % in 2021). Slowakije en Kroatië zijn “in de gaten te houden”, vanwege de verslechtering ten opzichte van het voorgaande jaar. Tsjechië, Duitsland, Denemarken, Hongarije, Malta, Nederland en Polen worden daarentegen aangemerkt als “beter dan gemiddeld”, met een laag en grotendeels stabiel percentage langdurige werkloosheid in 2021. Er worden ook grote regionale verschillen waargenomen in het percentage langdurige werkloosheid (zie bijlage 3). Voortdurende monitoring en evaluatie van de gemaakte vorderingen met betrekking tot de aanbeveling van de Raad van 2016 over de integratie van langdurig werklozen kan bijdragen tot een verbetering van de mechanismen en verleende diensten, en op zijn beurt de vorming van menselijk kapitaal en het groeipotentieel in de EU ondersteunen<sup>160</sup>.

<sup>159</sup> Gedefinieerd als het aantal door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening geregistreerde personen die langer dan een jaar actief naar werk zoeken als percentage van de actieve bevolking.

<sup>160</sup> SWD(2019) 154 final, inzake de evaluatie van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.

### Figuur 2.3.8: in 2021 is de langdurige werkloosheid in de meeste lidstaten licht gestegen en de verdere ontwikkeling moet in de toekomst nauwlettend worden gevolgd

Percentage langdurige werkloosheid, niveau van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (% , kernindicator van het sociale scorebord)



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

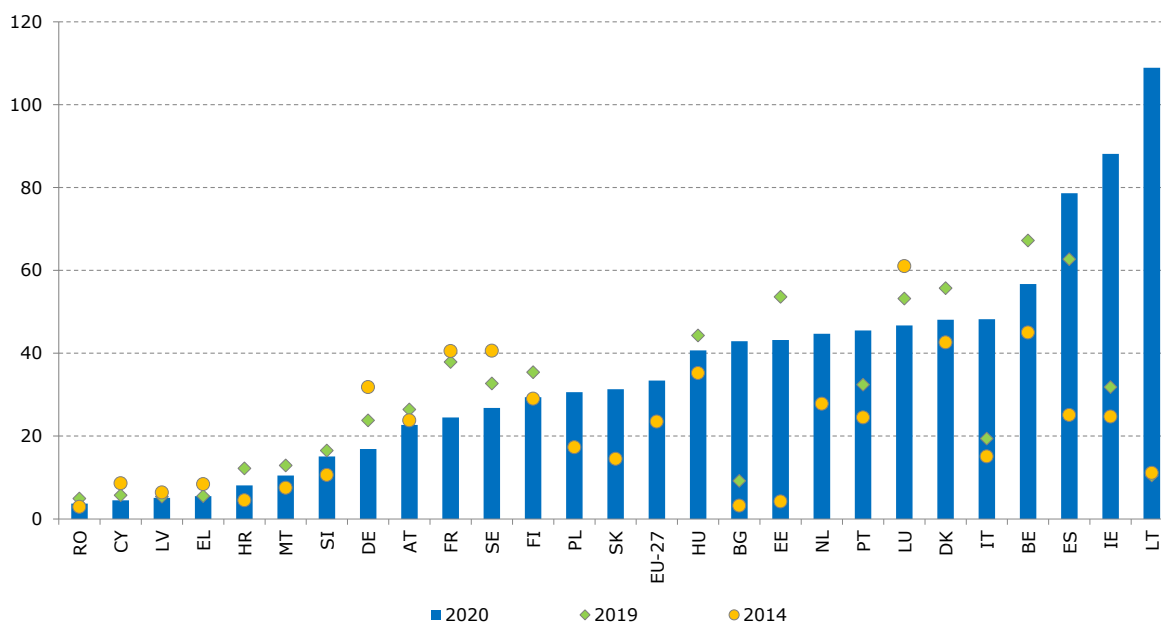
*Bron:* Eurostat [tesem130], EU-AKE.

**Er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten op het gebied van deelname aan actief arbeidsmarktbeleid (AAMB), die in sommige gevallen nauwlettend in het oog moeten worden gehouden.** In 2020 bedroeg het percentage werklozen dat wilde werken en deelnam aan actieve arbeidsmarktprogramma's minder dan 10 % in vijf lidstaten (Roemenië, Cyprus, Letland, Griekenland en Kroatië), terwijl het in vier andere lidstaten (Litouwen, Ierland, Spanje en België) meer dan 50 % bedroeg — zie figuur 2.3.9<sup>161</sup>. Tussen 2019 en 2020 is in zes lidstaten een stijging van de deelname gemeld, terwijl in 16 andere lidstaten een daling is vastgesteld. Hoewel deze statistieken uiteraard een indicatie zijn van de inspanningen van de lidstaten om de deelname aan AAMB-maatregelen te bevorderen, worden de inschrijvingen ook beïnvloed door andere institutionele factoren, zoals de werking van het stelsel voor sociale bescherming. Doeltreffende AAMB-maatregelen die zijn afgestemd op de behoeften van werkzoekenden, dragen niet alleen bij tot een betere doorstroming op de arbeidsmarkt, maar ondersteunen ook belangrijke transformaties in de arbeidswereld, waarbij niemand wordt achtergelaten.

<sup>161</sup> Eurostat [lmp\_ind\_actsup], bron: DG EMPL. Maatregelen inzake arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7) omvatten onder meer het aanbieden van opleiding (2), werkgelegenheidsprikkels (4), integratie van personen met een handicap (5), het creëren van banen (6) en financiële prikkels om een eigen onderneming te starten (7). Deze indicator moet niettemin met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien hij enkel de deelname aan (en niet de doeltreffendheid van) arbeidsmarktmaatregelen meet. Geraamde waarden voor DK, EL, HR en SE. Lage statistische betrouwbaarheid in FR en LT die te maken heeft met het gegevensverzamelingsproces. Voor 2020 zijn geen gegevens beschikbaar voor CZ, EL, NL, PL en SK.

### Figuur 2.3.9: de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen loopt sterk uiteen in de verschillende lidstaten

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



*Opmerking:* Tijdreeks niet beschikbaar voor CZ. Gegevens voor 2020 niet beschikbaar voor EL, NL, PL en SK. Markeringen: lage betrouwbaarheid voor FR en LT. Cijfers van meer dan 100 % wijzen erop dat mensen zich meer dan eens registreren in de dataset voor actief arbeidsmarktbeleid omdat ze aan verschillende categorieën maatregelen deelnemen.

*Bron:* Eurostat [[lmp\\_ind\\_actsup](#)], databank voor arbeidsmarktbeleid.

**Een doeltreffend en doelmatig actief arbeidsmarktbeleid is essentieel om de prestaties, de resultaten en de doorstroming op de arbeidsmarkt te verbeteren, ook in het licht van de toegenomen tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU.** In 2021 zijn in lidstaten als Spanje, Slowakije en Litouwen relatief hoge uitgaven voor actieve arbeidsmarktbeleidsmaatregelen (categorieën 2-7) als percentage van het bbp opgetekend, terwijl deze landen relatief hoge percentages langdurige werkloosheid hebben — zie figuur 2.3.10. In andere landen zoals Nederland, Ierland en Denemarken bedroegen de uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen in 2020 meer dan 1,3 % van het bbp, wat gepaard ging met relatief goede prestaties en dus lagere percentages langdurig werklozen. In landen als Griekenland, Italië, Portugal en Kroatië daarentegen zijn de uitgaven voor steun aan werkzoekenden via arbeidsmarktmaatregelen relatief laag (d.w.z. onder of rond 0,3 % van het bbp), terwijl de langdurige werkloosheid boven het EU-gemiddelde ligt. In lidstaten die met grotere uitdagingen op het gebied van arbeidsmarktintegratie worden geconfronteerd, kan het versterken van een goed opgezet actief arbeidsmarktbeleid de drempel naar werk helpen verminderen, met name voor mensen in kwetsbare situaties<sup>162</sup>. Naast de financiële steun uit het cohesiebeleid (inclusief het Europees Sociaal Fonds)<sup>163</sup> helpt de uitvoering van de

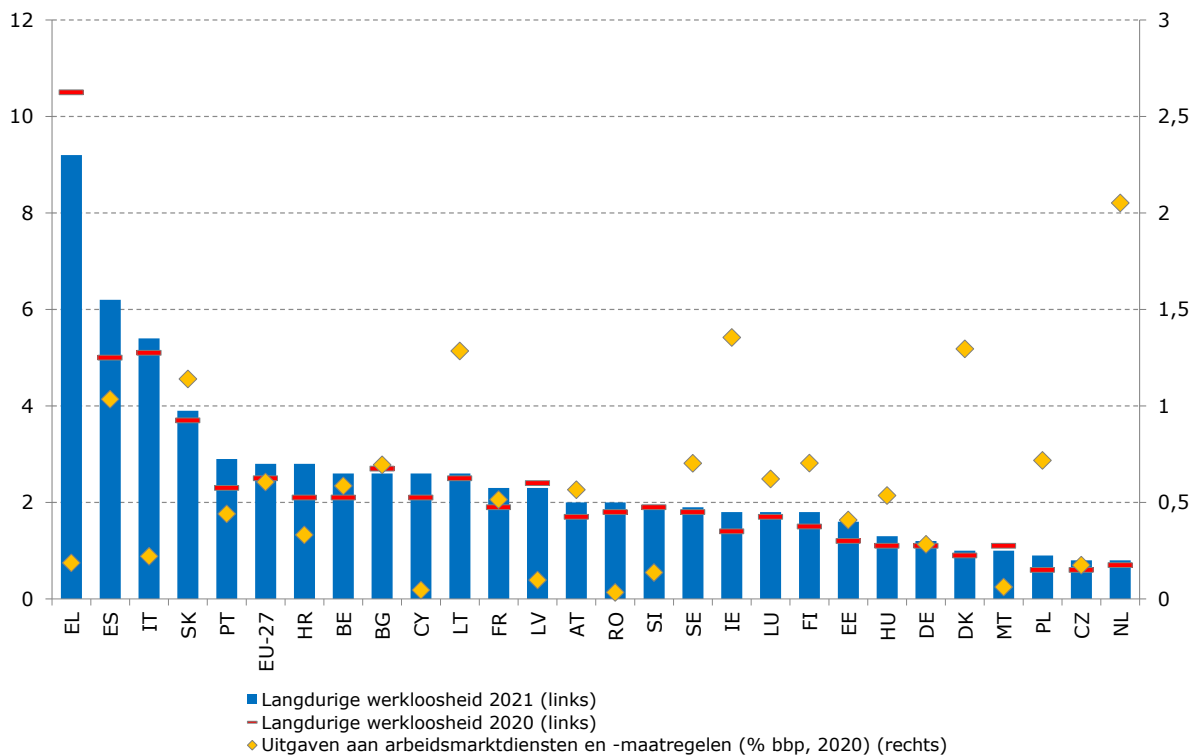
<sup>162</sup> OESO, *Building inclusive labour markets: Active labour market policies for the most vulnerable groups, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, OECD Publishing, 2021.

<sup>163</sup> In alle EU-lidstaten is een meta-analyse uitgevoerd van de beschikbare effectbeoordelingen van het ESF en het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief voor de programmeringsperioden 2007-2013 en 2014-2020. Uit de resultaten bleek een positief effect van de ESF-interventies, met 7,3 procentpunt meer kans op werk voor wie aan de acties heeft deelgenomen. Uit de analyse is gebleken dat werkgelegenheidssubsidies en stages de succesvolste ESF-interventiecategorieën zijn. Bron: Europese Commissie, *Meta-analysis of the ESF*

ationale herstel- en veerkrachtplannen veel lidstaten hun inspanningen voor arbeidsmarktintegratie op te drijven. Deze inspanningen zijn verbonden met de digitale en de groene transitie en worden ontwikkeld volgens de aanbeveling van de Commissie over doeltreffende actieve ondersteuning bij het vinden van werk.

**Figuur 2.3.10: de uitgaven voor actieve arbeidsmarktmaatregelen verschillen van lidstaat tot lidstaat**

De uitgaven voor het actieve arbeidsmarktbeleid (categorieën 2-7, als percentage van het bbp, 2020) en de langdurige werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking (leeftijdscategorie 15-74, %, 2021)



Bron: Eurostat [[lmp\\_expsumm](#)], databank voor arbeidsmarktbeleid en [[june\\_ltu\\_a](#)], EU-AKE.

**De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) zijn van vitaal belang om werknemers door een veranderende arbeidsmarkt te loodsen, onder meer met het oog op de groene en de digitale transitie.** De openbare diensten voor arbeidsvoorziening spelen een belangrijke rol bij de integratie van mensen op de arbeidsmarkt: ze verstrekken informatie aan wie werk zoekt en fungeren als tussenschakel tussen werkzoekenden en werkgevers. Zij hebben gewerkt aan de transformatie van hun interne bedrijfsprocessen en de verdere digitalisering om hun capaciteit te verhogen, ook wat betreft de deskundigheid van hun personeel, en om de doeltreffendheid en efficiëntie van hun diensten te verbeteren<sup>164</sup>. Het grotere aanbod aan digitale diensten moet uiteraard gepaard gaan met een algemene verwerving van digitale vaardigheden door de bevolking. In 2021 gaven 18 nationale ODA's aan dat de versterking van de digitale vaardigheden onder werkzoekenden een van de doelstellingen was om zich voor te bereiden op de periode na de pandemie<sup>165</sup>. Tegelijkertijd

counterfactual impact evaluations (VT/2020/052), Final Report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (catalogusnr. KE-03-22-139-EN-N).

<sup>164</sup> Bronnen: Europese Commissie, *European Network of Public Employment Services, Work programme 2022*, 2021, gepubliceerd in januari 2022. OESO, *Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs*, OECD Policy Brief on Active Labour Market Policies, OECD Publishing, 2022.

<sup>165</sup> Europese Commissie, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2021*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022, (blz. 39).

bouwen de ODA's partnerschappen uit en voeren zij sectorspecifieke maatregelen door die gericht zijn op betere arbeidsmarktprognoses, kennis over vaardigheden en het opsporen en verhelpen van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden, met name in verband met de groene en de digitale transitie. Om- en bijscholingsprogramma's voor groepen werkenden die hun baan dreigen te verliezen zijn een nieuwe verantwoordelijkheid voor de nationale ODA's. Sommige hebben hun dienstverlening al aangepast en uitgebreide opleidingsprogramma's en strategieën ontwikkeld om in toekomstige behoeften aan vaardigheden te voorzien. Door bestaande samenwerkingsverbanden tussen de ODA's, aanbieders van beroeps- en hoger onderwijs en sociale diensten te formaliseren, zouden de juiste voorwaarden kunnen worden gecreëerd voor een efficiënt aanbod van vaardigheden (zie punt 2.2).

**De ondersteuning van de arbeidsmarktintegratie van ontheemden uit Oekraïne is een belangrijke taak op de agenda van de ODA's geworden**<sup>166</sup>. In verschillende lidstaten (Bulgarije, Denemarken, Finland, Hongarije, Italië, Litouwen en Letland) kunnen ontheemden uit Oekraïne aan het werk zodra hun verzoek om registratie voor tijdelijke bescherming is ingediend, zonder dat zij hoeven te wachten op de behandeling ervan<sup>167</sup>. Het aantal inschrijvingen bij de ODA's was echter relatief laag. Volgens het ODA-netwerk hadden zich in mei 2022 in totaal slechts 150 000 ontheemden uit Oekraïne ingeschreven bij 26 leden van het netwerk. Ongeveer de helft van deze registraties vond plaats in Duitsland en Polen<sup>168</sup>. In de meeste lidstaten zijn de verantwoordelijkheden van de ODA's ten aanzien van ontheemden uit Oekraïne dezelfde als voor andere werkzoekenden, maar sommige ODA's hebben maatregelen ontwikkeld die specifiek gericht zijn op vluchtelingen, waarvoor ontheemden uit Oekraïne dus ook in aanmerking komen (zie ook punt 2.3.2). Verschillende lidstaten hebben ook coördinatiegroepen opgericht waarin de ODA's, de nationale ministeries en de migratieautoriteiten vertegenwoordigd zijn, om informatie over lopende acties uit te wisselen en gezamenlijke activiteiten te plannen, ook in samenwerking met werkgevers en lokale en regionale autoriteiten<sup>169</sup>. Dankzij wetswijzigingen van de verordening gemeenschappelijke bepalingen voor het cohesiebeleid ten behoeve van vluchtelingen in Europa (CARE) kunnen niet-gespendeerde bedragen van het meerjarig financieel kader 2014-20 worden vrijgemaakt om zo nodig snelle en flexibele oplossingen voor EU-landen te financieren. De op maat gemaakte steun via het instrument voor technische ondersteuning is ook bedoeld om de EU-landen te helpen hun capaciteit op te bouwen om vluchtelingen op te vangen en hun integratieproblemen aan te pakken<sup>170</sup>.

**Gemiddeld ontvangt 40 % van de kortstondig werklozen**<sup>171</sup> in de EU een **werkloosheidsuitkering** (42,2 % in 2021), met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten — zie figuur 2.3.11. In 2021 werd de hoogste dekkinggraad (meer dan 50 %) opgetekend in Duitsland (89,7 %), Oostenrijk (54,1 %), Finland (53,6 %) en Litouwen (51,5 %), gevolgd door Frankrijk, Estland, België en Denemarken met cijfers boven de 40 %. De laagste dekkinggraad werd dan weer geregistreerd in Roemenië (10,6 %), Kroatië (13,9 %), Polen

---

<sup>166</sup> COM(2022) 4050 final over *richtsnoeren om vluchtelingen voor de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne toegang te verlenen tot de arbeidsmarkt, beroepsonderwijs en -opleiding en volwasseneneducatie*.

<sup>167</sup> Opmerking: Tussen februari en juni 2022 waren er ongeveer 312 000 asielzoekers in de EU. Bron: Eurostat [[migr\\_asyappctzm](#)] en landenfiches van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA), juni 2022.

<sup>168</sup> Vragenlijst ODA-netwerk, mei 2022.

<sup>169</sup> Bijvoorbeeld AT, BE (op het niveau van de gewesten), BG, EE, FI, HR, LT, NO, PL, RO en SK.

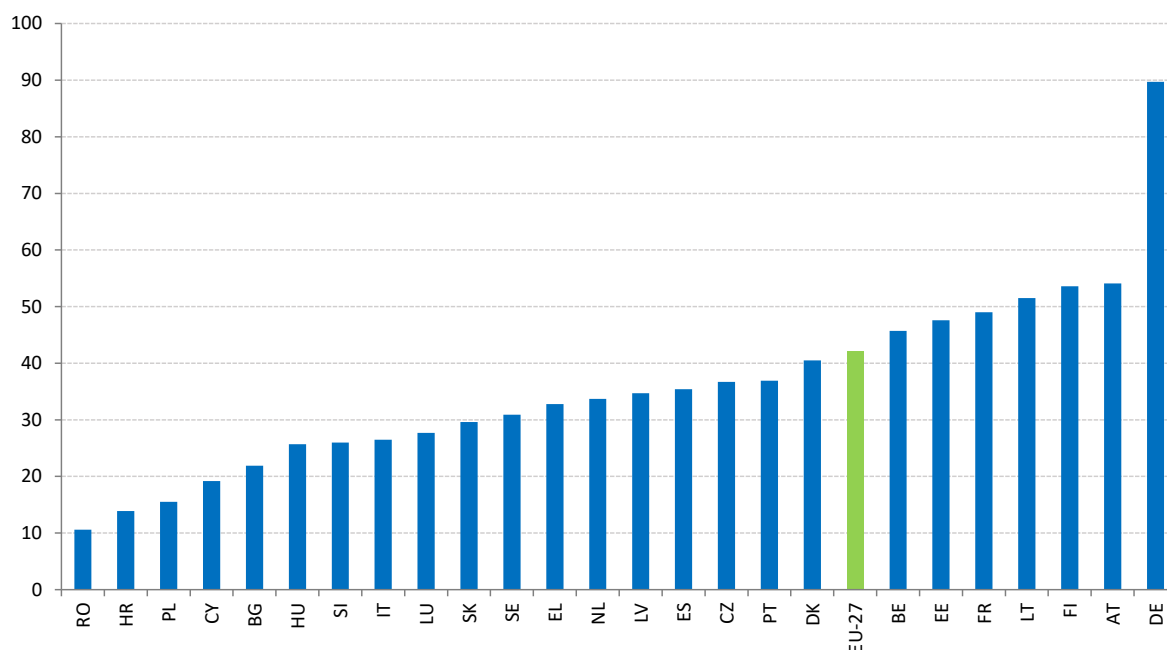
<sup>170</sup> Zie voor nadere informatie de verordening tot wijziging van de Verordeningen (EU) nr. 1303/2013 en (EU) nr. 223/2014 wat betreft [maatregelen uit hoofde van het cohesiebeleid ten behoeve van vluchtelingen in Europa \(CARE\)](#). Zie ook C(2022) 1379 over de [financieringsbesluiten en de jaarlijkse werkprogramma's van het instrument voor technische bijstand](#).

<sup>171</sup> Personen die sinds minder dan twaalf maanden werkloos zijn. Analyse voor de leeftijdsgroep 15-64 jaar.

(15,5 %) en Cyprus (19,2 %). Deze verschillen tussen de landen kunnen worden verklaard door verschillen in de opzet van de regelingen voor werkloosheidsuitkeringen, met name wat betreft de maximumduur, de voorwaarden om in aanmerking te komen, de strengheid van de werkzoekverplichting of synergieën met andere socialebeschermingsstelsels. In 2021 ontving slechts 37,8 % van de minder dan een jaar als werkloze ingeschreven personen in de EU een uitkering of bijstand. In het benchmarkingkader voor werkloosheidsuitkeringen worden al deze elementen aangemerkt als belangrijke beleidshefbomen om werkzoekenden tijdens hun overgang op de arbeidsmarkt te ondersteunen.

**Figuur 2.3.11: er zijn aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten wat betreft het percentage kortstondig werklozen dat een werkloosheidsuitkering ontvangt**

Dekking van de werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen (d.w.z. korter dan 12 maanden, 15-64 jaar, %, 2021)



*Opmerking:* Een vergelijking van deze indicator met waarden vóór 2021 is hier niet opgenomen omdat er in 2021 voor alle lidstaten een onderbreking in de tijdreeks is als gevolg van de [inwerkingtreding van een nieuw regelgevingskader voor Europese sociale statistieken](#). Er zijn voor 2021 geen gegevens beschikbaar voor IE en MT.

*Bron:* Eurostat, [\[lfsa\\_ugadra\]](#), EU-AKE.

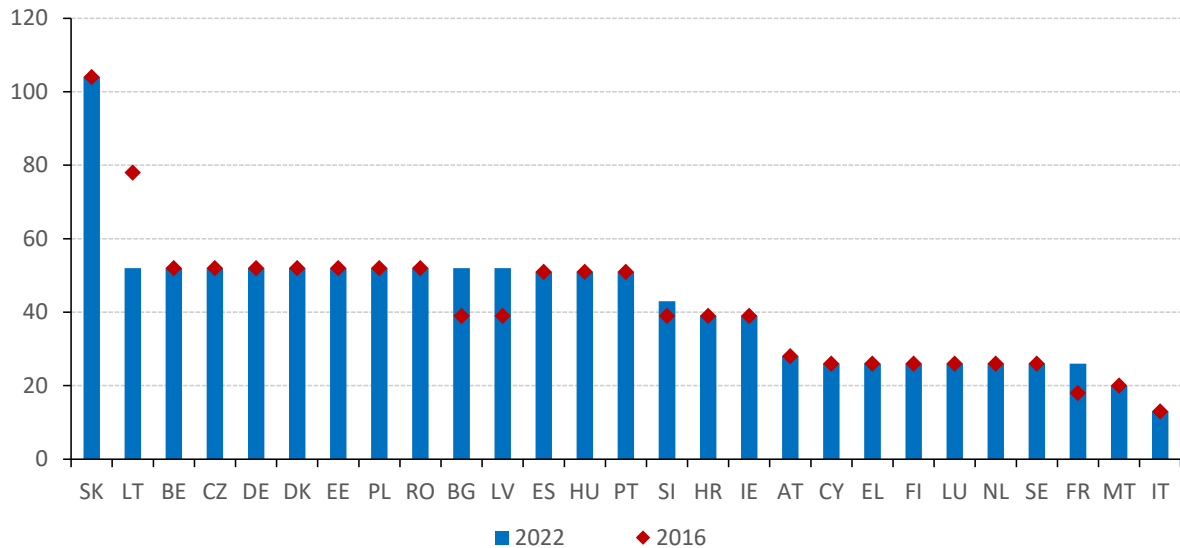
**De duur van de drempelperiode om in aanmerking te komen voor een werkloosheidsuitkering bleef in 2022 grotendeels stabiel, evenals de maximumduur van de uitkering<sup>172</sup>.** De duur van de drempelperiode om in aanmerking te komen bleef in alle lidstaten stabiel, van 13 weken verzekeringsbijdragen in Italië tot 104 weken in Slowakije — zie figuur 2.3.12. De maximumduur van de uitkeringen (voor een werknemer met een arbeidsverleden van één jaar) verschilt van lidstaat tot lidstaat — zie figuur 2.3.13. In Letland is de maximumduur in 2020 teruggebracht van 39 naar 35 weken, naar het niveau van 2015. In alle andere lidstaten is deze periode de afgelopen vijf jaar ongewijzigd gebleven. In 16 lidstaten krijgen werklozen met een arbeidsverleden van een jaar maximaal zes maanden (24 weken) een uitkering. In Denemarken en België hebben werklozen dit recht echter tot

<sup>172</sup> De analyse heeft betrekking op werkloosheidsuitkeringen die algemeen worden verstrekt aan personen die buiten hun toedoen als werkloos worden geregistreerd, zonder rekening te houden met tijdelijke regelingen die mogelijk zijn ingevoerd als reactie op de epidemiologische situatie in verband met COVID-19.

twee jaar of langer. In Luxemburg en Griekenland is de duur een jaar en in Litouwen, Letland en Ierland ongeveer acht maanden.

**Figuur 2.3.12: de bijdrageperiode om in aanmerking te komen voor de werkloosheidsuitkeringen is in vergelijking met 2021 stabiel gebleven, met grote verschillen tussen de lidstaten**

Duur van de drempelperiode om in aanmerking te komen (in weken, 2016 en 2022)



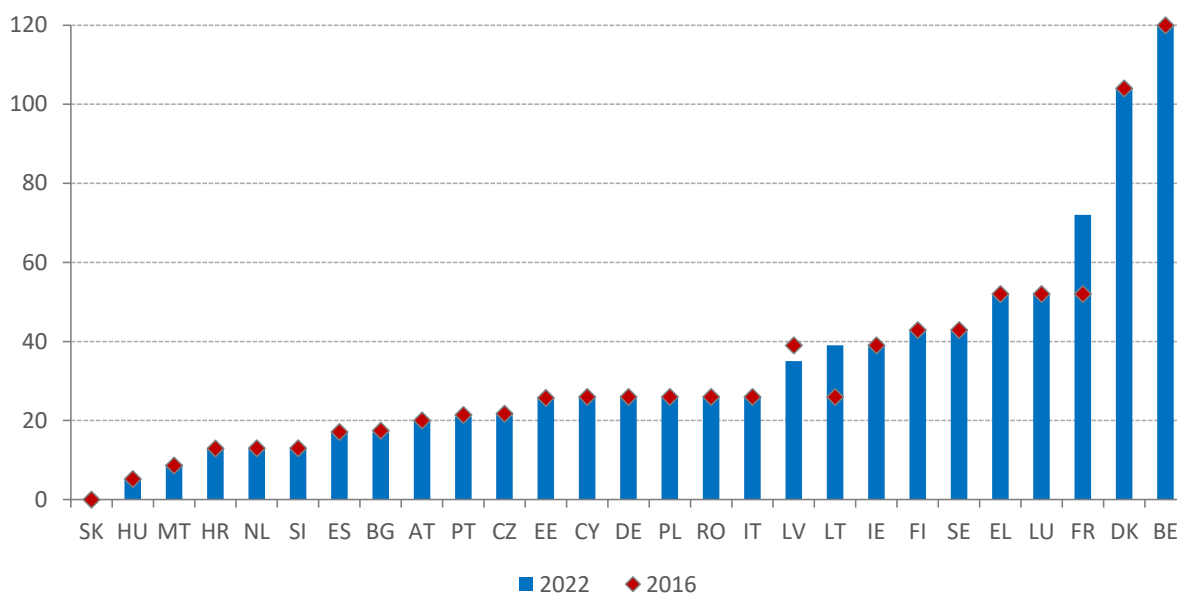
*Opmerking:* In Malta (2016 en 2022) moeten ten minste 50 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken; in Ierland (2016 en 2022) moeten ten minste 104 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken; in Oostenrijk (2022) moeten ten minste 52 wekelijkse bijdragen zijn betaald voor een eerste verzoek en ten minste 28 wekelijkse bijdragen voor daaropvolgende verzoeken.

*Bron:* [Gegevensbank MISSOC](#) (januari 2016 en januari 2022).



**Figuur 2.3.13: in de meeste lidstaten kunnen werkloosheidsuitkeringen voor een periode van maximaal zes maanden worden ontvangen bij een arbeidsverleden van een jaar**

Maximale duur van de uitkeringen in aantal weken op basis van een arbeidsverleden van een jaar (2022 en 2016)



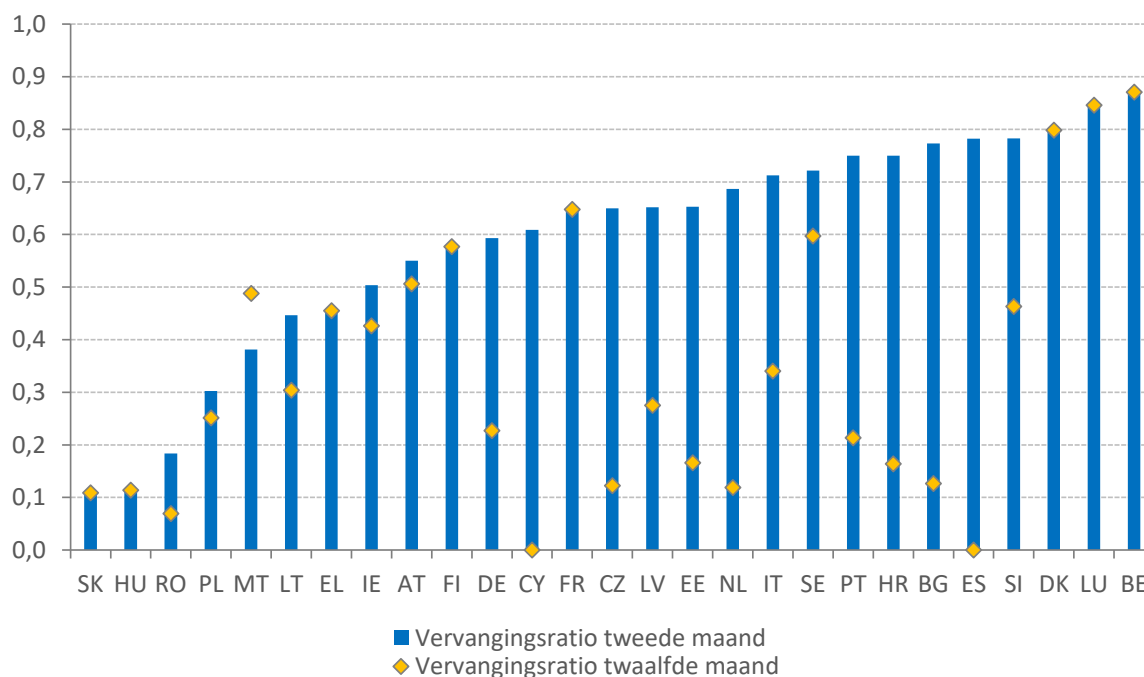
*Opmerking:* In België is de duur van de uitkeringen onbegrensd. In Cyprus worden de weken berekend op basis van 6 werkdagen per week. In Ierland ontvangen alleen personen die 260 of meer wekelijkse PRSI-bijdragen hebben betaald, gedurende 39 weken (234 dagen) een uitkering. In Slowakije komt een persoon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

*Bron:* [Gegevensbank MISSOC](#) (januari 2016 en januari 2022) en nationale wetgeving.

**Het vervangingsinkomen voor werklozen is afhankelijk van de duur van de werkloosheid.** In figuur 2.3.14 worden de netto vervangingsratio's voor personen met een laag inkomen (67 % van het nationale gemiddelde inkomen) met een kort arbeidsverleden (12 maanden waarin socialezekerheidsbijdragen zijn betaald) in de EU vergeleken in de 2e en 12e maand van de werkloosheid. De netto vervangingsratio's in de tweede maand van de werkloosheid lopen uiteen van 10,8 % van het eerdere (netto)inkomen in Slowakije tot meer dan 90 % in Luxemburg en België. In Oostenrijk of België bijvoorbeeld blijft de vervangingsratio in de 12e maand van de werkloosheid dezelfde. Als gevolg van het uitdoven van de uitkeringen of het verlagen ervan na verloop van tijd nemen de vervangingsratio's in de meeste andere lidstaten echter af. In sommige landen kunnen werklozen die hun werkloosheidsuitkering hebben uitgeput, in aanmerking komen voor alternatieve regelingen, zoals sociale bijstand, waarbij over het algemeen een lagere uitkering wordt aangeboden — zie punt 2.4.1 voor nadere gegevens over actieve inclusie, waaronder het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met een beleid van actieve inclusie.

### Figuur 2.3.14: vervangingsratio's van werkloosheidsuitkeringen variëren in de EU

Netto vervangingsratio van werkloosheidsuitkeringen op 67 % van het gemiddelde loon, bij de 2e en de 12e maand van werkloosheid (2021)



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

*Bron:* Europese Commissie, berekening op basis van het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

**Een hoogwaardige en doeltreffende sociale dialoog is de afgelopen jaren van groot belang geweest om op een gedegen manier te kunnen omgaan met complexe sociaal-economische omstandigheden.** In werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 7 en beginsel 8 (sociale dialoog en betrokkenheid van de sociale partners) van de Europese pijler van sociale rechten wordt de lidstaten verzocht te zorgen voor de tijdige en betekenisvolle betrokkenheid van de sociale partners bij het ontwerp en de uitvoering van werkgelegenheids- en sociaal beleid en, waar relevant, economische hervormingen en investeringen, onder meer door een verhoging van hun capaciteiten te ondersteunen. Tijdens de COVID-19-crisis waren de sectorale organisaties van de sociale partners op EU-niveau zeer proactief en kwamen zij snel in actie om hun standpunten over mogelijke strategieën voor het herstel uiteen te zetten. Op nationaal niveau hebben verschillende lidstaten de sociale partners verzocht om, in overeenstemming met hun nationale gebruiken en institutionele kaders, besprekingen of onderhandelingen te voeren over en/of uitvoering te geven aan maatregelen ter ondersteuning van de arbeidsomstandigheden, de werking van de arbeidsmarkt, gelijke kansen, gezondheid en veiligheid op het werk, telewerken en het recht om offline te zijn. Meer recentelijk hebben de Europese sociale partners in een aantal gevallen belangrijke bijdragen geleverd aan initiatieven op Europees en nationaal niveau om nieuwe werknemers aan te trekken in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten, waaronder sectoren die de groene en de digitale transitie ondersteunen, door middel van activiteiten op het gebied van talentpartnerschappen

en de uitvoering van het Europees partnerschap voor integratie, waaraan verschillende belanghebbenden deelnemen<sup>173</sup>.

**Voorspelbare, betekenisvolle en tijdige betrokkenheid van de sociale partners speelt een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat hervormingen op een doeltreffende manier worden opgezet en uitgevoerd.** Nationale verantwoordelijkheid staat centraal in het Europees Semester en in de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit. De oprichting van nieuwe tripartiete organen (onder meer in Polen, Roemenië en Slowakije) om toezicht te houden op de uitvoering van de herstel- en veerkrachtplannen is een positieve ontwikkeling die, mits zij op inclusieve wijze wordt beheerd, de participatie van de sociale partners en de publieke verantwoording kan versterken<sup>174</sup>. Een nauwe samenwerking met de sociale partners, ook tijdens de volledige cyclus van het Europees Semester, is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat hun standpunten in overweging worden genomen en worden meegenomen in het besluitvormingsproces, ook bij de bespreking van een passend steunbeleid voor de integratie van Oekraïense burgers en andere ontheemden in de Europese arbeidsmarkten. Sinds 2016 verricht het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) jaarlijks beoordelingen in het kader van het multilaterale toezicht van de betrokkenheid van de nationale sociale partners bij het Europees Semester om deze en andere uitdagingen en goede praktijken te beoordelen. Er blijven verschillen tussen de lidstaten bestaan wat betreft de kwaliteit van de betrokkenheid van de sociale partners en hoe betekenisvol deze betrokkenheid is.

**De sociale dialoog is essentieel geweest voor een sterke gezondheidssector tijdens de COVID-19-pandemie en heeft ertoe bijgedragen dat de EU beter is voorbereid op mogelijke toekomstige gezondheids crises.** Alle landen werden geconfronteerd met de noodzaak om de capaciteit van de gezondheidsstelsels, met name in de ziekenhuizen, op te voeren om in zeer korte tijd te voldoen aan de toenemende vraag naar gezondheidsdiensten als gevolg van de COVID-19-pandemie. De druk op de zorgstelsels wordt uitgeoefend tegen de achtergrond van andere, reeds lang bestaande uitdagingen, zoals het tekort aan werknemers in de gezondheidszorg. De sociale dialoog speelde een prominente rol bij de aanpak van sommige van deze uitdagingen in lidstaten met goed gevestigde instellingen en een lange traditie van samenwerking tussen de sociale partners (bv. Denemarken, Duitsland, Finland en Zweden) en in lidstaten met sterke clusters van sociale partnerschappen (bv. Oostenrijk, België, Luxemburg en Nederland). Tegelijkertijd is in landen waar de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen in de zorgsector minder prominent zijn (bv. Bulgarije, Tsjechië, Malta en Estland) de sociale dialoog naar aanleiding van de COVID-19-crisis intensiever geworden<sup>175</sup>.

**De deelname van maatschappelijke organisaties aan alle fasen van het Europees Semester is van groot belang voor de totstandbrenging van hervormingen en beleid van hoge kwaliteit in de lidstaten.** De Europese Commissie heeft in eerdere gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid het belang van tijdig en betekenisvol overleg met maatschappelijke organisaties benadrukt. Voortbouwend op bestaande nationale praktijken heeft zij ook benadrukt hoe belangrijk het is om de maatschappelijke organisaties te

---

<sup>173</sup> Zie de vernieuwing van het Europees partnerschap voor integratie na de COVID-19-crisis. Bron: [Europese website inzake integratie \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-areas/pages/full-text-statement-2020-07-23-1.aspx).

<sup>174</sup> Bron: Eurofound, Rodríguez Contreras, R., Sanz, P., *Involvement of social partners in the national recovery and resilience plans*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022. Opmerking: Zie voor nadere gegevens over collectieve onderhandelingen punt 2.1 van het onderhavige verslag en Europese Commissie, *Employment and Social developments in Europe 2022*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022.

<sup>175</sup> Zie Eurofound, *Social dialogue and collective bargaining in the hospital sector during the COVID-19 pandemic*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2022 (verschijnt binnenkort).

betrekken bij de regelmatige bijeenkomsten en uitwisselingen tussen de Europese Commissie en de lidstaten. De inventarisatie van de bestaande uitdagingen — waarvan sommige in een recente resolutie van het Europees Economisch en Sociaal Comité zijn belicht<sup>176</sup> — biedt ook de gelegenheid om de kwaliteit, transparantie, regelmatigheid en voorspelbaarheid van de uitwisselingen verder te verbeteren. In de toekomst zal de betrokkenheid van de maatschappelijke organisaties op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken bijdragen tot beter gedetailleerde en efficiëntere hervormingen en investeringen die nodig zijn om de bestaande sociaal-economische uitdagingen te overwinnen en vooruitgang te boeken bij de groene en de digitale transitie.

### 2.3.2 Maatregelen van de lidstaten

**De inspanningen om de oorzaken van arbeidsmarktsegmentatie aan te pakken worden in sommige lidstaten voortgezet**, overeenkomstig beginsel 5 van de pijler (veilige en flexibele werkgelegenheid). In juli 2021 heeft **Spanje** (in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan) het statuut van het overheidspersoneel gewijzigd om het aantal tijdelijke contracten bij het overheidspersoneel terug te dringen en misbruik te voorkomen en te bestraffen, met inbegrip van de verplichting om alle oproepen tot stabilisatieprocedures voor tijdelijk personeel uiterlijk op 31 december 2022 bekend te maken. Ook zijn de regels gewijzigd voor overheidspersoneel dat in de gezondheidszorg en het onderwijs werkt. In december 2021 heeft **Spanje** (eveneens in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan) ook een pakket arbeidsmarkthervormingen vastgesteld om het grote aandeel tijdelijke contracten in de particuliere sector terug te dringen, de arbeidsomstandigheden van bepaalde werknemers te verbeteren en de overgang naar arbeidscontracten voor onbepaalde tijd te bevorderen. Met de hervorming is de kaart van arbeidsovereenkomsten hertekend, waarbij de centrale rol van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt benadrukt en het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verder wordt beperkt (bv. door de maximumduur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te verkorten en de sancties op frauduleus gebruik ervan te verhogen). Als onderdeel van een bredere hervorming in het kader van de agenda voor waardig werk is **Portugal** voornemens het maximaal aantal verlengingen van tijdelijke contracten terug te brengen van zes naar vier, de vergoeding voor het ontslag van tijdelijke werknemers te verhogen en zwartwerk strafbaar te stellen met een gevangenisstraf van maximaal drie jaar. Wanneer deze maatregelen worden aangenomen, zullen zij naar verwachting het aandeel tijdelijke contracten verminderen en de overgang naar vast werk en formeel werk bevorderen. Het herstel- en veerkrachtplan van **Nederland** bevat verschillende arbeidsmarkthervormingen om de problemen in verband met de arbeidsmarktsegmentatie aan te pakken. Het gaat onder meer om de geleidelijke vermindering van de belastingaftrek voor zelfstandigen, de invoering van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, en maatregelen om schijnzelfstandigen aan te pakken, waaronder een wijziging van de definitie van een arbeidsrelatie en meer openbare handhaving, en dat alles tegen 2026. Daarnaast heeft **Nederland** in juli 2022 plannen aangekondigd om de stimulansen voor het gebruik van flexibele of tijdelijke contracten te verlagen en een certificeringssysteem voor uitzendbureaus in te voeren.

---

<sup>176</sup> Europees Economisch en Sociaal Comité, *Resolutie van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het betrekken van maatschappelijke organisaties bij de nationale plannen voor herstel en veerkracht — Hoe kan het beter?*, Resolutie [ECO/592], mei 2022.

**Verschillende lidstaten stellen nieuwe of gewijzigde wetgeving inzake de arbeidsbescherming voor om in te spelen op vastgestelde uitdagingen op de arbeidsmarkt**, overeenkomstig beginsel 7 van de pijler (informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag). In november 2021 heeft **Estland** voor werkgevers en werknemers in de detailhandel de mogelijkheid ingevoerd om onder specifieke voorwaarden flexibelere arbeidsovereenkomsten te sluiten. Deze overeenkomsten kunnen ertoe bijdragen dat meer werknemers in dienst worden genomen, waardoor de kans op werk toeneemt en tegelijkertijd een hoger beschermingsniveau wordt gewaarborgd. Deze maatregel werd aangevuld met de vaststelling in december 2021 van nieuwe wijzigingen van de wet op het wegvervoer. Met deze maatregel verwacht **Estland** waardige arbeidsomstandigheden voor chauffeurs in de vervoersector te ondersteunen. In februari 2022 heeft **Frankrijk** een nieuwe wet aangenomen waarmee een uniek statuut voor zelfstandigen wordt gecreëerd, dat ook hun persoonlijk vermogen beschermt (tot nu toe was alleen de hoofdverblijfplaats beschermd). Daarnaast maakt de wet het makkelijker voor zelfstandigen die hun activiteit stopzetten om de omschakeling naar ander werk te maken. Met een uitkering van 800 EUR per maand wil de regering steun verlenen aan zelfstandigen die een onhoudbaar geworden activiteit definitief staken. In juni 2022 heeft **Italië** nieuwe bepalingen vastgesteld zodat alle werknemers, ook die met een atypisch contract, kunnen profiteren van een grotere transparantie wat betreft de arbeidsrelatie, met name inzake de minimumvereisten voor informatieverstrekking door werkgevers over proeftijd en opleiding (indien van toepassing). Als onderdeel van een brede hervorming wil **Zweden** in de tweede helft van 2022 maatregelen nemen met betrekking tot de regels voor ontslag om objectieve redenen, een betere voorspelbaarheid van de arbeidsvoorwaarden en het voorkomen van arbeidsgeschillen.

**In aanvulling op de analyse in pijlerkader 5 hebben verschillende lidstaten maatregelen ingevoerd om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren**, overeenkomstig beginsel 10 van de pijler (een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving). Als onderdeel van een bredere hervorming heeft **Frankrijk** in juli 2021 (in zijn herstel- en veerkrachtplan) een reeks maatregelen vastgesteld om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren. De relevantste maatregelen wat het te verwachten effect betreft, zijn de mogelijkheid voor bedrijven om het aanbod aan gezondheidsdiensten op het werk uit te breiden en de invoering van een preventiepaspoort. Daarnaast heeft **Frankrijk** de definitie van seksuele intimidatie op het werk verruimd en in november 2021 het IAO-verdrag betreffende geweld en intimidatie bekrachtigd. In december 2021 heeft **Kroatië** het nationale plan voor werk, veiligheid op het werk en werkgelegenheid voor 2021-2027 vastgesteld. Dit plan sluit aan op de nationale ontwikkelingsstrategie voor 2030 en staat voor een continuïteit en verbetering van het arbeidsmarktbeleid waarmee het aanbod aan waardig werk voor iedereen wordt ondersteund, rekening houdend met de bijzondere behoeften van kwetsbare personen. In juli 2022 heeft **Bulgarije** een ESF+-activiteit goedgekeurd om het welzijn van werknemers en de veiligheid op de werkplek te ondersteunen met een totaal budget van 51,1 miljoen EUR. Enkele van de relevantste maatregelen zijn financiële steun voor bedrijven om burn-outs te voorkomen, de geestelijke gezondheid te beschermen, kleding en uitrusting voor veiligheid op het werk aan te schaffen, bedrijfsruimten uit te rusten met sport- en ontspanningsfaciliteiten en het organisatiegedrag te vergroenen. De maatregel loopt tot eind 2024 en zal naar verwachting 91 000 werknemers ten goede komen. Ook **Italië** is van plan om in de loop van 2022 en 2023 gerichte beleidsmaatregelen te nemen om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren.

**Sommige lidstaten introduceren of wijzigen regelgeving om de voorwaarden voor flexibel werk en de organisatie van de arbeidstijden beter te definiëren**, overeenkomstig beginsel 9 (evenwicht tussen werk en privéleven). In juli 2021 heeft **Spanje** wettelijke bepalingen goedgekeurd om telewerk en werk op afstand in de particuliere en de publieke

sector te regelen. De wetwijzigingen garanderen met name dezelfde arbeidsvoorwaarden voor wie op afstand of ter plaatse werkt, alsook het vrijwillige karakter van telewerk voor zowel de werknemer als de werkgever. Dit nieuwe kader kan hybride werk bevorderen, waarbij werken op afstand en werken ter plaatse worden gecombineerd. In juni 2022 heeft **België** nieuwe maatregelen goedgekeurd om de flexibiliteit van de werkuren te verbeteren en een beter evenwicht tussen werk en privéleven in de particuliere sector te bevorderen. De belangrijkste maatregelen omvatten het recht op een vierdaagse werkweek (door het aantal gewerkte uren per dag te verhogen) of het wijzigen van het werkregime (d.w.z. het in evenwicht brengen van de werkuren tussen de weken). Tegelijkertijd heeft **België** het “recht om offline te zijn” ingevoerd voor bedrijven met meer dan twintig werknemers, die nu niet meer van hun werknemers kunnen verwachten dat zij berichten van het bedrijf beantwoorden buiten de werkuren. Beide maatregelen maken deel uit van een federaal akkoord over de arbeidsmarkthervormingen, waarmee ook flexibelere regels voor avond- en nachtwerk in de e-commerce worden ingevoerd. Bovendien staan er proefprojecten gepland om avond- en nachtwerk op vrijwillige basis mogelijk te maken zonder voorafgaande instemming van een vakbond. Als onderdeel van een bredere hervorming overweegt **Polen** (in zijn herstel- en veerkrachtplan) bepalingen in het arbeidsrecht in te voeren om een beter evenwicht tussen werk en privéleven en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen. Het land zal met name voorschriften invoeren voor flexibele werkregelingen, waaronder pauzes en/of opleidingen tijdens de werkuren, de toestemming van de werknemer om overuren te maken of 's nachts te werken of om onregelmatig werk te verrichten. Er zijn ook plannen om de bepalingen betreffende de bescherming van de arbeidsrelatie van werknemers tijdens zwangerschaps-, moederschaps- of ouderschapsverlof te wijzigen. In april 2022 heeft **Estland** ook het bestaande wettelijke kader bijgewerkt om flexibelere arbeidsvoorwaarden (bv. deeltijdwerk, telewerk of flexibele werkuren) te garanderen voor werknemers of ambtenaren met zorgtaken, en tegelijkertijd een doeltreffende bescherming van minderjarigen (d.w.z. jonger dan 14 jaar) te bevorderen. **Luxemburg** is voornemens om bepalingen vast te stellen die gericht zijn tegen morele intimidatie. Deze maatregel zal naar verwachting van toepassing zijn op werknemers, maar ook op leerlingen, stagiairs en speciale tijdelijke contracten die met studenten kunnen worden gesloten.

**Een aantal lidstaten heeft ook zijn wetgeving gewijzigd of is voornemens dit te doen om werknemers flexibelere werkregelingen te kunnen bieden**, overeenkomstig beginsel 9 van de pijler (evenwicht tussen werk en privéleven). **Spanje** heeft het in maart 2020 vastgestelde plan voor de wijziging van de arbeidstijden (“Plan Mecuida”) verlengd tot juni 2022 om de flexibiliteit van de werknemers te vergroten bij het opnemen van gezinstaken die direct verband houden met de COVID-19-crisis. Volgens deze bepalingen kunnen de werkgever en de werknemer andere redelijke en evenredige wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden van de werknemer overeenkomen (onder meer telewerk, verandering van ploeg, verandering van werkplek of toewijzing van andere functies). In januari 2022 heeft **Spanje** zijn wettelijk kader inzake de arbeidstijden bijgewerkt om ouders meer mogelijkheden te bieden om voor een kind met kanker of een ernstige ziekte te zorgen. De leeftijdsgrens van de zorgbehoevende nakomeling is verhoogd van 18 tot 23 jaar. **Cyprus** wil als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan een onderzoek uitvoeren naar flexibele werkregelingen in de publieke sector. Verwacht wordt dat het onderzoek tegen 2023 aanbevelingen zal opleveren om de doeltreffendheid van de openbare dienstverlening te verbeteren. Zodra de aanbevelingen van het onderzoek beschikbaar zijn, volgt een besluit over de uitvoering ervan. **Cyprus** beoogt, eveneens met steun van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, uiterlijk in 2023 een nieuwe wet vast te stellen die flexibele werkregelingen, met name telewerk, regelt. In augustus 2022 heeft **Litouwen** zijn wettelijk kader gewijzigd om bepaalde gezinnen meer flexibiliteit te bieden met betrekking tot hun werkregelingen. Deze wijzigingen betreffen

onder meer extra verlofdagen voor ouders die kinderen grootbrengen, alsook de mogelijkheid om minder dan een volledige dag te werken en om telewerk en flexibele werkroosters te combineren voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven, ouders die kinderen tot acht jaar grootbrengen of alleenstaande ouders die kinderen tot 14 jaar grootbrengen (of tot 18 jaar in het geval van kinderen met een handicap) (zie punt 2.2.2).

**Verschillende lidstaten hebben hun inspanningen om zwartwerk aan te pakken opgedreven met extra middelen, onder meer door de capaciteit van de arbeidsinspecties te vergroten.** In het kader van de uitvoering van het herstel- en veerkrachtplan zal **Italië** vóór eind 2022 naar verwachting een nationaal plan en een routekaart ter bestrijding van zwartwerk in alle economische sectoren vaststellen, waarbij wordt gestreefd naar een permanente verhoging van het aantal arbeidsinspecties tegen 2025 en een daling van het aantal gevallen van zwartwerk tegen 2026. Daartoe is in februari 2022 een interinstitutionele werkgroep opgericht. In oktober 2021 heeft **Roemenië** nieuwe administratieve sancties goedgekeurd om zwartwerk en gedeeltelijk zwartwerk en de praktijk van het betalen van “lonen onder couvert” te beperken. De maatregel bestaat onder meer uit het reguleren van het begrip “gedeeltelijk zwartwerk”. In april 2022 heeft **Roemenië** ook een systeem van dienstencheques gelanceerd (dat op 1 januari 2024 in werking treedt) om huishoudelijk personeel in de formele economie op te nemen. Het huishoudelijk personeel zal na inwisseling van 85 vouchers onder het sociaalzekerheidsstelsel en de ziektekostenverzekering vallen. Als onderdeel van een bredere hervorming is **Zweden** in februari 2022 een proces gestart om regionale centra tegen werkgerelateerde criminaliteit op te richten (die zich ook bezighouden met zwartwerk). Deze centra zullen als draaischijf fungeren voor de werkzaamheden van de autoriteiten met betrekking tot de planning, uitvoering en follow-up van gezamenlijke overheidscontroles, in overleg met de sociale partners en nationale en regionale instanties. In maart 2022 heeft **België** (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) een gerichte maatregel vastgesteld om het aantal inspecties in bedrijven in bepaalde sectoren op basis van een redelijk vermoeden van discriminatie te verhogen. Bovendien kunnen arbeidsinspecteurs een bedrijf ook onder een valse naam bezoeken om verschillen in behandeling op te sporen. In mei 2022 heeft **Spanje** een nieuwe oproep goedgekeurd voor 90 nieuwe arbeids- en sociaal inspecteurs, een verdubbeling ten opzichte van de oproep van 2021. In april 2022 heeft **Kroatië** een nieuwe wet inzake klokkenluiders ingevoerd, waarbij eerdere bepalingen uit 2019 zijn gewijzigd. De wet is bedoeld om werknemers die melding maken van bedrijven die wettelijke inbreuken plegen, beter te beschermen, met inbegrip van sancties voor werkgevers die procedures tegen klokkenluiders inleiden. Als onderdeel van een bredere hervorming in het kader van het herstel- en veerkrachtplan is **Kroatië** ook van plan om in december 2022 een nieuwe wet tegen zwartwerk vast te stellen, waarin zwartwerk wordt gedefinieerd, de arbeidsinspecties worden versterkt en de overgang van werknemers van zwartwerk naar regulier werk verder wordt geregeld.

**Verschillende lidstaten hebben gerichte maatregelen genomen om de arbeidsmarktsituatie van langdurig werklozen te verbeteren,** overeenkomstig beginsel 4 van de pijler. In oktober 2021 heeft **Griekenland** een nieuwe wet vastgesteld tot hervorming van de organisatie en de werking van de openbare dienst voor arbeidsvoorziening (“OAED”). De nieuwe bepalingen voorzien onder meer in de aanwerving van nieuwe arbeidsconsulenten (540 voor een periode van twee jaar) en meer aandacht voor de bemiddeling tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In 2021 heeft **Griekenland** ook een werkvergoeding ingevoerd voor mensen die werkloosheidssubsidies ontvangen en een baan vinden, en een bonus van 300 EUR voor langdurig werklozen (meer dan vijf jaar werkloos) die een individueel actieplan opstellen. Er zijn inkomenscriteria ingevoerd om het misbruik van uitkeringen aan te pakken, terwijl drie weigeringen om een geschikte baan te aanvaarden of een opleiding te volgen, leiden tot schrapping uit het werkloosheidsregister. Als onderdeel van een brede

hervorming in **Ierland** is de Local Area Employment Service (“LAES”) in januari 2022 operationeel geworden. Het doel van deze dienst is hoogwaardige en meetbare arbeidsvoorzieningen aan te bieden aan langdurig werklozen en andere kwetsbare groepen. De nieuwe dienst hanteert een prestatiegebaseerd betalingssysteem, waarbij klanten individuele rechten krijgen op basis van hun engagement en de voltooiing van een persoonlijk voortgangsplan. In februari 2022 heeft **Zweden** zijn openbare dienst voor arbeidsvoorziening de opdracht gegeven om de steun voor langdurig werklozen te versterken, met name in gebieden met grote sociaal-economische problemen. Er zijn ook acties gepland om de strategische en operationele samenwerking tussen de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en de lokale autoriteiten te versterken als het om kwetsbare werkzoekenden gaat.

**Sommige lidstaten hebben hun bestaande AAMB-kaders gewijzigd om ze doeltreffender te maken bij het herstel na de COVID-19-fase**, overeenkomstig beginsel 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). In 2021 heeft **Tsjechië** zijn strategisch kader voor werkgelegenheid 2030+ vastgesteld. De strategie helpt de voorwaarden van het cohesiebeleid te vervullen en legt de prioritaire gebieden voor de komende tien jaar vast. De concrete maatregelen zijn opgenomen in de actieplannen waarin dit kader is beschreven. Als onderdeel van de uitvoering van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Griekenland** in 2021 en 2022 maatregelen genomen om nieuwe digitale instrumenten voor de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te ontwikkelen, waaronder een digitale kaart, de mogelijkheid om een individueel actieplan te registreren en het systeem voor de toekenning van individuele leerrekeningen. **Kroatië** heeft, als onderdeel van een bredere hervorming in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, maatregelen voorgesteld om de kwaliteit van de steun aan kwetsbare groepen te verbeteren, met name wat betreft processen voor profilering, segmentatie, integratie en activering van kwetsbare groepen in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Daarnaast wordt er nog steeds gewerkt aan de ontwikkeling van instrumenten om werklozen aan vacatures te koppelen en om het monitoring- en evaluatiesysteem van het actieve arbeidsmarktbeleid beter te operationaliseren. Deze acties zullen, samen met de geplande outreachactiviteiten, naar verwachting 5 000 nieuwe gebruikers in contact brengen met de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. In april 2022 is een vouchersysteem voor bij- en omscholing van volwassenen ingevoerd, als basis voor de mogelijke invoering van individuele leerrekeningen in het kader van het ESF+. In december 2021 heeft **Italië** nieuwe structurele investeringen goedgekeurd om de ontwikkeling van regionale waarnemingscentra voor de arbeidsmarkt en de interoperabiliteit van regionale en nationale informatiesystemen te bevorderen, zodat de openbare diensten voor arbeidsvoorziening beter in staat zijn om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen. Deze maatregel wordt aangevuld met de toewijzing van nog eens 4,4 miljard EUR voor de uitvoering van het nationale programma voor de werknemersgarantie (“GOL”) in de periode 2021-2023. In augustus 2022 heeft **Litouwen** in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een nieuw stelsel voor loopbaanbegeleiding vastgesteld, waarin het kader, de basiscompetenties, het beheer en de kwaliteitsborging van de loopbaanbegeleiding gedurende de hele loopbaan vanaf het eerste schooljaar zijn vastgelegd (zie ook punt 2.2.2). Samen met de sociale partners zal in dit stelsel ook het governanceproces van de betrokken instellingen worden vastgelegd. In april 2022 heeft **Luxemburg** een nieuwe gerichte en tijdelijke maatregel vastgesteld om werklozen van jonger dan 50 gedurende een periode van zes maanden tijdelijk werk te verschaffen. De wet werd met terugwerkende kracht vanaf oktober 2021 toegepast en is sinds 30 juni 2022 niet meer van kracht. Tegen eind 2022 zal **Polen** (in zijn herstel- en veerkrachtplan) naar verwachting twee belangrijke rechtshandelingen vaststellen om de arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. Ten eerste zal de wet inzake de tewerkstelling van onderdanen van derde landen



naar verwachting de administratieve drempel voor het in dienst nemen van onderdanen van derde landen verlagen en de procedure voor het sluiten van bepaalde arbeidsovereenkomsten vereenvoudigen. Ten tweede zal de nieuwe wet op de arbeidsactiviteit onder meer maatregelen invoeren die het voor ouders eenvoudiger maken om na hun verlof terug te keren naar de arbeidsmarkt.

**Daarnaast zijn er voorbeelden van lidstaten die gerichte maatregelen nemen om overgangen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en hun activeringscomponent te versterken**, overeenkomstig beginsel pijler 4 van de pijler (actieve ondersteuning bij het vinden van werk). In juni 2022 heeft **België** een proces van “overgangstrajecten” ingevoerd, zodat werknemers die hun opzegging hebben gekregen, bij een andere werkgever aan de slag kunnen gaan om de overgang soepeler te laten verlopen. Dit wordt gecoördineerd door de regionale dienst voor arbeidsvoorziening en is gebaseerd op een overeenkomst tussen twee bedrijven als gebruikers van de dienst. Tijdens de overgang worden de loonkosten (geheel of gedeeltelijk) doorberekend aan de nieuwe werkgever en aan het einde van het proces moet de werknemer in dienst worden genomen met een contract voor onbepaalde tijd. **België** heeft ook een maatregel goedgekeurd om werknemers te ondersteunen die zijn ontslagen met een opzegtermijn van ten minste 30 weken. De ontslagen werknemers die aan de criteria voldoen, hebben het recht om een derde van de opzegtermijn (d.w.z. tien weken) te besteden aan activiteiten die hun inzetbaarheid vergroten. Deze maatregel komt bovenop de ontslagvergoeding waarop de werknemers recht hebben.

**De bestaande of nieuw ontwikkelde AAMB-systemen dragen ook bij tot de ondersteuning van de arbeidsmarktintegratie van ontheemden uit Oekraïne.** De meeste lidstaten vertrouwen ofwel op het bestaande actieve arbeidsmarktbeleid dat beschikbaar is voor de eigen onderdanen, ofwel op programma's die na de migratie- en vluchtelingen crisis (2015-2016) zijn ontwikkeld om zo de mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchten te ondersteunen. Als onderdeel van de bestaande AAMB-systemen heeft een grote meerderheid van de EU-landen advies en loopbaanbegeleiding aangeboden, terwijl andere landen deze acties koppelden aan financiële prikkels voor werkgevers om ontheemden in dienst te nemen, een praktijkopleiding te geven of projecten ter bevordering van het ondernemerschap te starten (zie ook punt 2.1.2)<sup>177</sup>. Het aantal ontheemden uit Oekraïne dat aan opleidingen (exclusief taalopleidingen) heeft deelgenomen, is echter laag. Dit kan worden verklaard door het lage aantal inschrijvingen bij de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Zo namen in **Oostenrijk** en **Frankrijk** slechts 1 216 en 1 700 van de respectievelijk 6 300 en 3 200 bij de nationale openbare diensten voor arbeidsvoorziening ingeschreven Oekraïners deel aan opleidingen (zie ook punt 2.3.1). Andere voorbeelden van gerichte AAMB's voor ontheemden uit Oekraïne zijn te vinden in **Estland**, dat speciale arbeidsbemiddeling voor hen heeft opgezet, terwijl **Polen** specifieke steun in natura en financiële voordelen heeft ingevoerd voor Oekraïense kunstenaars en auteurs die hun activiteiten in **Polen** voortzetten (zie punt 2.2.2)<sup>178</sup>.

**De lidstaten hebben het regelgevingskader van hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening bijgewerkt om de capaciteit en doeltreffendheid ervan te waarborgen, onder meer wat betreft de samenwerking met sociale diensten en belanghebbenden.** In juli 2021 lanceerde **België** (Vlaams Gewest) een actieplan om de

---

<sup>177</sup> Europese Arbeidsautoriteit, *Overview of national measures adopted to respond to the Ukrainian crisis with regard to employment and social security having a potential impact on the EU labour mobility*, Country Fiches, ELA/2022/RS/047/ELA.323/June 2022, 2022.

<sup>178</sup> Eurofound, *In-kind support and financial support for Ukrainian artists, measure PL-2022-9/2327 (measures in Poland)*, EU PolicyWatch, Dublin, 2022.

samenwerking tussen de regionale openbare diensten voor arbeidsvoorziening en particuliere partners te verbeteren. Het plan is erop gericht de transparantie op het gebied van uitbestedingen te vergroten, de planning te verbeteren en de kwaliteit van de geleverde diensten beter te controleren door de evaluaties en het databeheer te verbeteren. In juli 2021 heeft **Ierland** zijn strategie voor routes naar werk voor 2021-2025 bijgewerkt. Het nieuwe kader beoogt de Ierse openbare dienst voor arbeidsvoorziening (*Intreo*) te versterken door zijn financiële middelen, capaciteit en klantgerichte aanpak te ontwikkelen. Het kader wordt ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit en omvat een stageprogramma, terwijl het ESF de Jobsplus-regeling en back-to-workuitkeringen ondersteunt. In november 2021 heeft **België** (Waals Gewest) een nieuwe hervorming (*TIM*) van de openbare dienst voor arbeidsvoorziening vastgesteld om kwetsbare werkzoekenden beter gepersonaliseerde en geïntegreerde ondersteuning te bieden en specifieke trajecten naar werk te ontwikkelen voor personen met een handicap of in kwetsbare situaties (opgenomen in het herstel- en veerkrachtplan). De nieuwe hervorming legt ook de basis voor een optimale samenwerking tussen de Waalse openbare dienst voor arbeidsbemiddeling (*Forem*) en de ondersteunende partners. In december 2021 heeft **Spanje** (in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan) de activeringsstrategie voor werkgelegenheid 2021-2024 vastgesteld. Dit nieuwe kader is bedoeld om de uitvoering van het actieve arbeidsmarktbeleid door de openbare dienst voor arbeidsvoorziening te moderniseren, waaronder de ontwikkeling van individuele trajecten, het opzetten van een one-stop-shop voor jongeren en een betere coördinatie tussen diensten voor arbeidsvoorziening, sociale diensten, regionale overheden en de particuliere sector. Tegelijkertijd is **Spanje**, als onderdeel van de uitvoering van het herstel- en veerkrachtplan, van plan om voor eind 2022 het arbeidsrecht te hervormen en zo het actieve arbeidsmarktbeleid te actualiseren, met inbegrip van de governancestructuur en de coördinatiemechanismen op nationaal, regionaal en lokaal niveau. In december 2021 heeft **Zweden** een nieuwe maatregel vastgesteld om het door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening gevoerde activeringsbeleid op het gebied van vaardigheden te versterken (zie ook punt 2.2.2), waarbij de competentiebehoeften in de particuliere sector in kaart worden gebracht. In april 2022 heeft **België** (Vlaams Gewest) een nieuwe maatregel vastgesteld om de coördinerende rol van de lokale overheden bij de activering van werkzoekenden en inactieve personen te versterken, ook in de sociale economie (zie punt 2.1.2). In april 2022 heeft **Griekenland** een nieuwe wet vastgesteld om de openbare dienst voor arbeidsvoorziening (*OAED*) om te vormen tot *DYPA*, met inbegrip van de oprichting van een raad van sociale partners en een “rekening” voor beroepsopleiding die door de sociale partners is opgezet en door een rechtspersoon wordt beheerd. Verwacht wordt dat de nieuwe regelingen ertoe zullen leiden dat activeringssteun sneller en flexibeler kan worden verstrekt. In mei 2022 heeft **Litouwen**, als onderdeel van zijn verbintenissen in het kader van het herstel- en veerkrachtplan, nieuwe maatregelen genomen om de bestaande diensten voor arbeidsvoorziening beter te operationaliseren met behulp van digitale instrumenten en door het beginsel van klantgerichtheid systematischer toe te passen. Deze maatregel omvat een herziening van de werkmethoden en de automatisering van belangrijke processen om de dienstverlening aan werkzoekenden beter te personaliseren en te integreren. In mei 2022 is in **Finland** de wet op de openbare werkgelegenheids- en bedrijfsdiensten, die het Noordse model van arbeidsbemiddeling voor werkzoekenden regelt, in werking getreden. Het doel is werkzoekenden beter gepersonaliseerde en geïntegreerde diensten te verlenen. De hervorming zal naar verwachting ongeveer 10 000 personen aan een baan helpen. De effecten op de werkgelegenheid zullen naar verwachting na 2025 volledig zichtbaar worden.

**Een aantal lidstaten heeft de werkloosheidsuitkeringen opgetrokken, ook als reactie op de huidige inflatiedruk.** Om het effect van de stijgende prijzen te beperken, beoogt **Oostenrijk** zijn werkloosheidsuitkeringen jaarlijks aan te passen. In **Estland** zijn in 2022

zowel de werkloosheidsverzekeringssuitkeringen als de werkloosheidsuitkering verhoogd. Op vergelijkbare wijze heeft ook **Italië** de werkloosheidsuitkeringen verhoogd en verlengd. In **Spanje** moet krachtens het herstel- en veerkrachtplan tegen eind 2022 een hervorming worden doorgevoerd om de lacunes in en de versnippering van de werkloosheidsuitkeringen aan te pakken. Bovendien is de overgang naar sociale bescherming vergemakkelijkt voor begunstigden die niet opnieuw aan het werk gaan en zich in een kwetsbare situatie bevinden. In **Denemarken** is de hoogte van de uitkering opgetrokken en zijn de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen, versoepeld, wat heeft geleid tot een hogere werkloosheidsuitkering gedurende de eerste drie maanden. Tegelijkertijd zijn de eisen voor het ontvangen van een uitkering strenger geworden voor pas afgestudeerden. In hun geval is de maximale uitkeringsperiode teruggebracht van twee tot één jaar en indien zij binnen drie maanden na het afstuderen geen baan hebben gevonden, wordt hun uitkering verlaagd. In juli 2021 heeft **Frankrijk** een tijdelijke maatregel doorgevoerd waardoor het recht op een werkloosheidsuitkering wordt verlengd voor tijdelijke werknemers in de culturele sector (d.w.z. wie de wettelijke status van “intermittents du spectacle” heeft), die hard werden getroffen door de COVID-19-crisis. De maatregel is tot december 2021 van kracht gebleven. In het herstel- en veerkrachtplan van **Malta** is een onderzoek opgenomen naar de toereikendheid en de dekking van de werkloosheidsuitkeringen, met aanbevelingen voor beleidsopties om deze te verbeteren, zowel wat betreft de duur als de doeltreffende toegang, terwijl de prikkels om te werken worden versterkt. In april 2022 heeft **Griekenland** nieuwe eisen ingevoerd om werklozen aan te moedigen actief naar een baan te zoeken en een aangeboden baan te aanvaarden.

**Verschillende lidstaten hebben maatregelen genomen om de sociale dialoog te versterken en de betrokkenheid van de sociale partners bij de beleidsvorming te ondersteunen**, overeenkomstig beginsel 8 van de pijler. Zo hebben de sociale partners en de regering in **Portugal** in juli 2021 een tripartiete overeenkomst ondertekend om de stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding te verbeteren, met inbegrip van een verordening inzake governance (zie ook punt 2.2.2). In **Spanje** werden de sociale partners betrokken bij het ontwerpen van de grote arbeidsmarkthervormingen die sinds 2020 zijn doorgevoerd. In mei 2022 hebben de sociale partners en de regering in **Estland** een goedwilligovereenkomst ondertekend om de preferentiële pensioenregelingen te hervormen. Op basis hiervan wordt een nieuwe verordening inzake ouderdoms- en rustpensioenen voorbereid. In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan is **Roemenië** van plan om voor eind 2022 een nieuwe wet op de sociale dialoog vast te stellen die met de sociale partners is besproken en overeengekomen.

## **2.4 Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden**

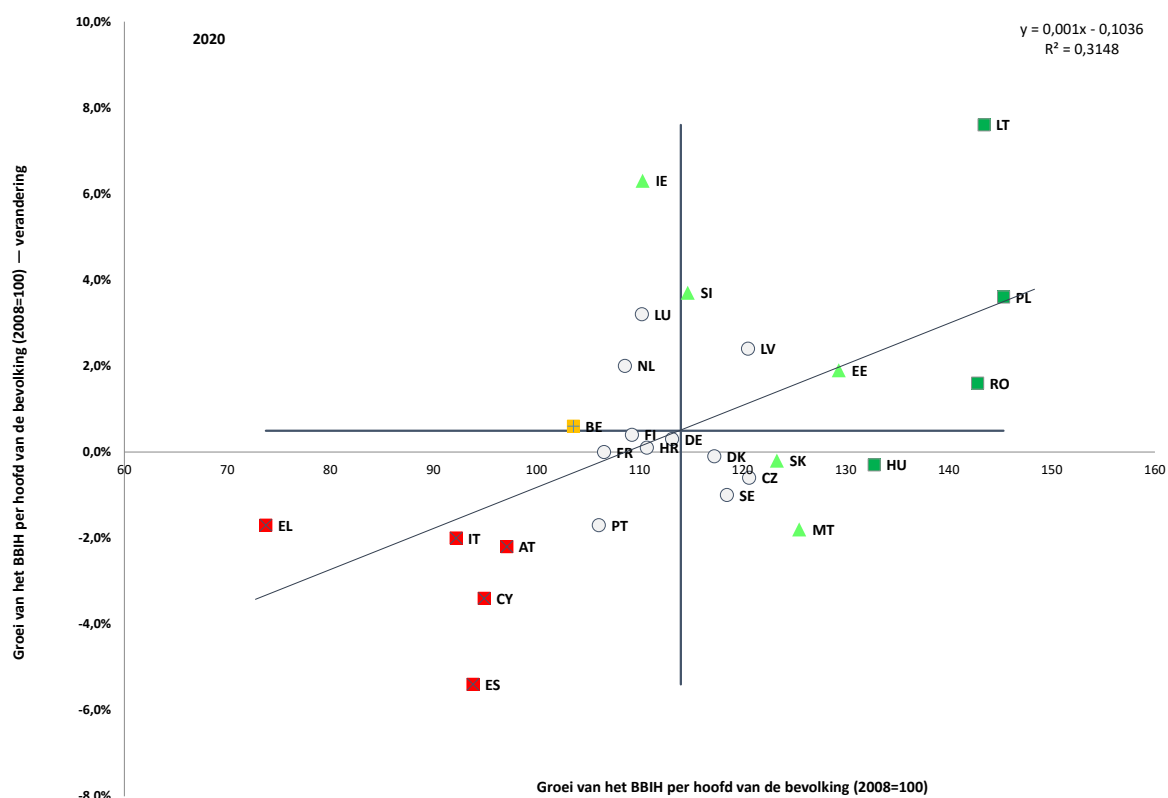
In dit deel wordt gekeken naar de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 8, met de aanbeveling dat de lidstaten gelijke kansen voor iedereen bevorderen, de sociale inclusie stimuleren en de armoede bestrijden, overeenkomstig de beginselen 2 (inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen), 3 (inzake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

## 2.4.1 Kernindicatoren

Het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking is in 2021 op EU-niveau en in de meeste lidstaten gestegen dankzij het herstel na de COVID-19-crisis. De grootste stijging is waargenomen in Letland en Hongarije, met kleinere stijgingen in Malta, Tsjechië, Estland en Slovenië. In Denemarken was de daling het grootst, alleen gevolgd door Duitsland en Litouwen. Zoals besproken in de punten 1.2 en 2.1.1 geven deze veranderingen het gecombineerde effect weer van de loongroei en van andere componenten van het BBIH, zoals de uitfasering van tijdelijke maatregelen voor inkomenssteun na de pandemie en tijdens de herstelperiode. Op basis van de prestaties in 2020 en 2019 zijn “kritieke situaties” aangemerkt in Griekenland, Italië, Spanje, Oostenrijk en Cyprus<sup>179</sup>. In België was de stijging marginaal en bleef de indicatorwaarde dicht bij het niveau van 2008, waardoor het land als “in de gaten te houden” werd aangemerkt.

**Figuur 2.4.1: het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd van de bevolking is in 2021 in alle lidstaten grotendeels stabiel gebleven [plaatshouder tot de nieuwe gegevens volledig zijn]**

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



*Opmerking:* De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op de afsluitingsdatum ontbraken nog gegevens voor 14 lidstaten; daarom geeft de grafiek de niveaus van 2020 en de veranderingen tussen 2019 en 2020 weer.

*Bron:* Eurostat [[tepsr\\_wc310](#)].

<sup>179</sup> Op de afsluitingsdatum waren slechts gegevens van 13 lidstaten beschikbaar, waardoor het misleidend zou zijn om de methodologie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid toe te passen. Tot de gegevens zijn bijgewerkt, wordt de categorisering van het voorgaande jaar gebruikt.

**In de meeste lidstaten bleef het aandeel mensen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) in 2021 vrij stabiel of nam het af, zij het met grote verschillen tussen de landen.** Roemenië, Bulgarije, Griekenland, Spanje en Letland hadden in 2021 de hoogste Arope-percentages (respectievelijk 34,4 %, 31,7 %, 28,3 %, 27,8 % en 26,1 %). De situatie wordt als “kritiek” aangemerkt voor Griekenland, Spanje en Letland, waarbij bovenop de relatief hoge waarden ook een grotere stijging dan het EU-gemiddelde is opgetekend tegenover 2021 (met respectievelijk 0,9, 0,8 en 1 procentpunt) — zie figuur 2.4.2. Van de lidstaten met hogere waarden is in Roemenië en Bulgarije een daling te zien (met respectievelijk 1,2 en 1,9 procentpunt). Portugal, Luxemburg en Italië worden aangemerkt als “in de gaten te houden” vanwege een relatief grote verslechtering van de indicator (met respectievelijk 2,4, 1,8 en 1,2 procentpunt), hoewel de niveaus rond of dicht bij het EU-gemiddelde liggen<sup>180</sup>. Van de lidstaten met de laagste Arope-percentages heeft Slowakije een relatief laag niveau, maar kende het land een relatief grote stijging in 2021, waardoor het als “goed, maar moet worden gemonitord” wordt aangemerkt. De cijfers in Tsjechië, Slovenië en Finland bleven verbeteren en op het laagste niveau liggen, waardoor ze zijn aangemerkt als “beste presteerders”. De verschillen in de Arope-percentages tussen de Europese regio’s zijn groot en lopen sterker uiteen dan tussen de lidstaten. Dergelijke verschillen kunnen zich voordoen binnen een enkele lidstaat, zoals Italië, Hongarije of Polen — zie figuur 8 van bijlage 3. In het algemeen lijken deze veranderingen in de Arope-percentages geen convergentie- of divergentiepatronen te vertonen. Een voortdurende evaluatie van het verdelingseffect van de toekomstige beleidshervormingen zal van cruciaal belang zijn om ervoor te zorgen dat nieuwe maatregelen en hervormingen de armoede verder helpen terugdringen en aldus bijdragen tot de verwezenlijking van het kerndoel van de EU om tegen 2030 ten minste 15 miljoen mensen uit de armoede te halen<sup>181</sup>.

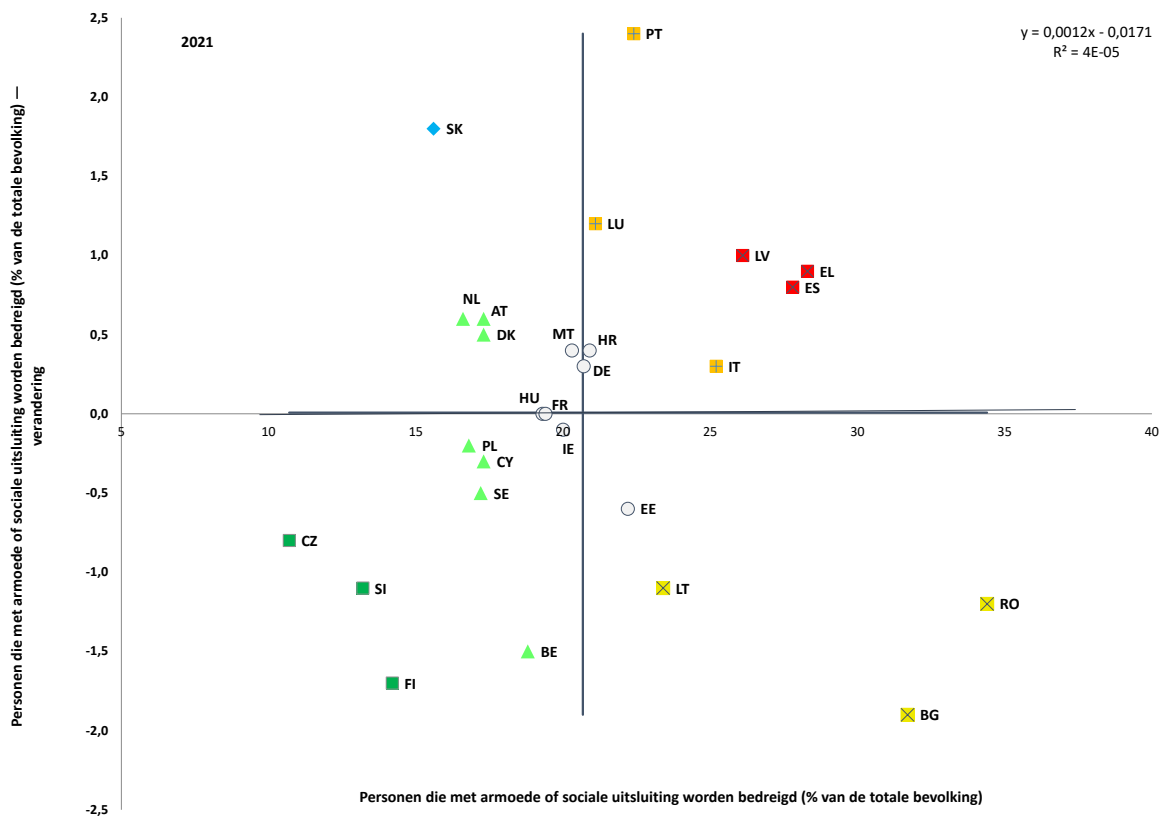
---

<sup>180</sup> Er is in 2021 een onderbreking in de tijdreeks voor deze indicator voor Luxemburg.

<sup>181</sup> Daartoe heeft de Commissie een mededeling uitgebracht, [De verdelingseffecten van het beleid van de lidstaten beter beoordelen](#), COM(2022)494 final.

## Figuur 2.4.2: in 2021 bleef het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in de verschillende lidstaten stabiel of nam het zelfs af, maar er blijven grote verschillen

Aandeel van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (%), 2021 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



*Opmerking:* De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

*Bron:* Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

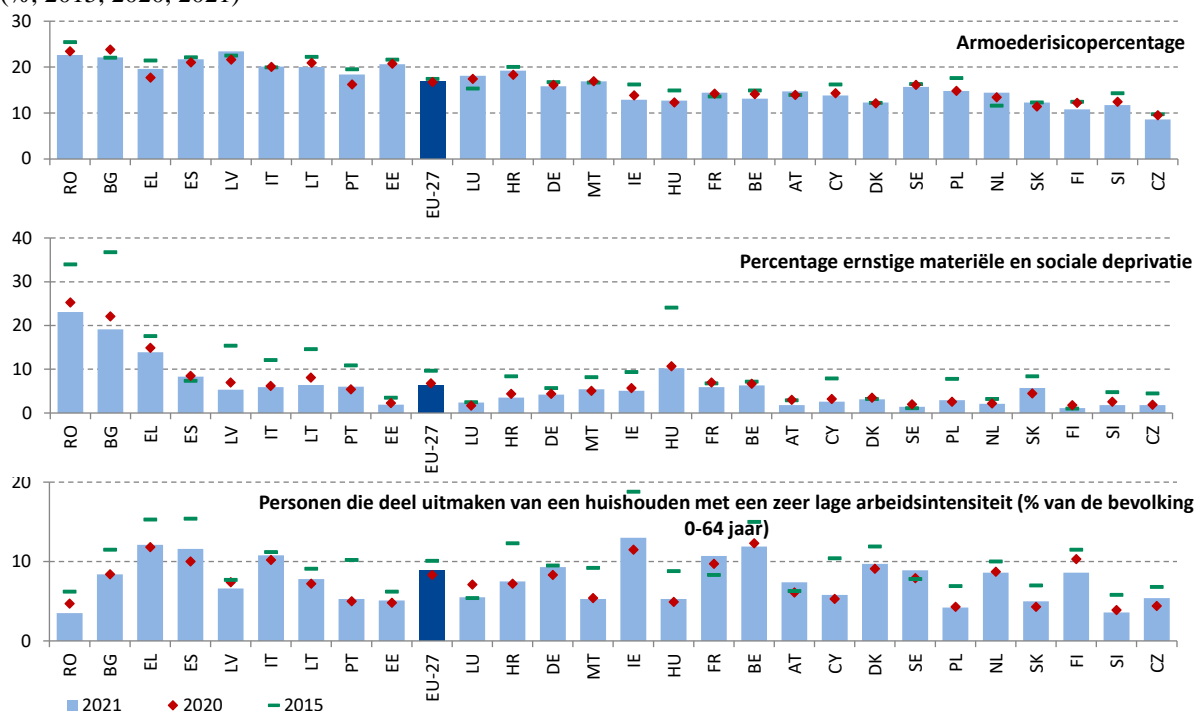
Ondanks de druk die de COVID-19-crisis op veel burgers in de hele EU heeft uitgeoefend, kon met doeltreffende maatregelen op het niveau van de lidstaten en de EU, ook met steun uit EU-financieringsinstrumenten, een algemene toename van armoede, ernstige materiële en sociale deprivatie, en van het percentage mensen dat deel uitmaakt van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, worden voorkomen. In de meeste lidstaten bleef het aandeel mensen dat met armoede wordt bedreigd (AROP) in 2021 stabiel of nam het af (met betrekking tot de inkomens van 2020). Tsjechië had het laagste percentage, gevolgd door Finland en Slovenië, die elk een daling van de indicator registreerden (met respectievelijk 0,9, 1,4 en 0,7 procentpunt, tot 8,6 %, 10,8 % en 11,7 % in 2021) — zie het bovenste vak van figuur 2.4.3. De hoogste percentages werden opgetekend in Letland, Roemenië en Bulgarije (respectievelijk 23,4 %, 22,6 % en 22,1 % in 2021). Volgens de flashramingen van Eurostat met betrekking tot de inkomens van 2021 is het AROP-percentage in de meeste lidstaten stabiel gebleven ten opzichte van 2020. Tsjechië, Slovenië en Kroatië noteerden stijgingen ten opzichte van het inkomensjaar 2020, terwijl de indicator in Spanje, Zweden, Oostenrijk en, in sterkere mate, Griekenland en Bulgarije zou zijn gedaald<sup>182</sup>. Het aandeel van de bevolking in ernstige materiële en sociale deprivatie in

<sup>182</sup> In augustus 2022 zijn flashramingen uitgebracht, die beschikbaar zijn op de [website van Eurostat](#). Geraadpleegd op 29 augustus 2022. Alleen statistisch significante veranderingen worden besproken. Voor

2021 verschilde aanzienlijk binnen de EU, van 1,1 % in Finland tot 23,1 % in Roemenië. De indicatorwaarden zijn in alle lidstaten gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar, behalve in Slowakije, Luxemburg, Portugal, Malta en Polen (met stijgingen van respectievelijk 1,2, 0,7, 0,6 en 0,3 procentpunt in de laatste twee landen). Ondanks de grote dalingen zijn hoge waarden genoteerd in Roemenië, Bulgarije, Griekenland en Hongarije (23,1 %, 19,1 %, 13,9 % en 10,2 %) — zie het middenvak van figuur 2.4.3. Het aandeel personen dat in 2021 deel uitmaakt van huishoudens waar (bijna) niemand werkt (vergeleken met de situatie in het voorgaande kalenderjaar) was ten dele het gevolg van het negatieve effect van de COVID-19-crisis op de werkgelegenheid, en steeg in zeven lidstaten (Spanje, Ierland, Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Frankrijk en Zweden) met ten minste 1 procentpunt of meer — zie het onderste vak van figuur 2.4.3. Lidstaten met aanzienlijke problemen (percentages van meer dan 10 %) waren landen als Ierland, Griekenland, België, Spanje, Italië en Frankrijk. Toch bleven de percentages in de meeste lidstaten stabiel of daalden ze zelfs licht, als gevolg van de beleidsinspanningen om het banenverlies in de context van de pandemie te voorkomen. Met name in Finland, Luxemburg<sup>183</sup> en Roemenië zijn opmerkelijke positieve ontwikkelingen waargenomen (met een daling van respectievelijk 1,7, 1,6 en 1,2 procentpunt), met niveaus die onder of rond het EU-gemiddelde uitkomen.

### Figuur 2.4.3: verbeteringen sinds 2015 van de Arope-componenten werden in bijna alle lidstaten ook tijdens de COVID-19-crisis in stand gehouden

Componenten van de kernindicator percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (% , 2015, 2020, 2021)



*Opmerking:* De indicatoren zijn gerangschikt naar Arope in 2021. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

Bron: Eurostat [[tessi010](#)], [[tepsr\\_lm420](#)], [[tepsr\\_lm430](#)], EU-SILC.

België, Frankrijk, Ierland en Portugal zijn geen ramingen beschikbaar en voor een groter aantal landen ontbreken uitsplitsingen naar leeftijdsgroep.

<sup>183</sup> Onderbreking in de tijdreeks in de gegevens van 2021 voor Luxemburg.

**Het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd bleef in 2021 vrij stabiel, waarbij nog steeds grote verschillen en tekenen van divergentie tussen de lidstaten bestaan.** In 2021 is het EU-gemiddelde slechts marginaal gestegen (met 0,4 procentpunt tot 24,4 %). Slovenië, Finland, Tsjechië, Denemarken en Nederland hadden de laagste percentages, na een daling of een lichte stijging ten opzichte van 2020. Roemenië, Spanje, Bulgarije, Griekenland, Italië en Luxemburg hadden in 2021 dan weer de hoogste percentages kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd; alle landen (behalve Bulgarije, dat een grote verbetering registreerde) bevonden zich in “kritieke situaties” met verslechterende waarden<sup>184</sup>. In Hongarije, Slowakije, Duitsland en Portugal zijn, ondanks relatief lagere niveaus in 2020, relatief grote stijgingen geregistreerd (respectievelijk 1,5, 1,3, 1,2 en 1 procentpunt). De grootste dalingen tussen 2020 en 2021 van het AROP-percentage voor kinderen (met betrekking tot de inkomens van respectievelijk 2019 en 2020) zijn geregistreerd in Bulgarije, Litouwen en Finland (respectievelijk 4,1, 2,8 en 2,5 procentpunt), terwijl aan de andere kant van het spectrum Luxemburg<sup>185</sup> een stijging met 4,7 procentpunt liet optekenen, gevolgd door Griekenland (2,8 procentpunt) en Hongarije (2,4 procentpunt)<sup>186</sup>. De flashramingen van Eurostat (met betrekking tot de inkomens van 2021) wijzen voor de meeste landen op een algemene stabiliteit van de indicator in vergelijking met 2020 en op een daling in Griekenland, Spanje en Italië, en in grotere mate in Letland en Zweden<sup>187</sup>. Het percentage kinderen met ernstige materiële en sociale deprivatie is in negentien lidstaten gedaald, in zes daarvan in sterkere mate, met name in Bulgarije (met 4,8 procentpunt), dat echter samen met Roemenië tot de landen met de hoogste percentages blijft behoren (respectievelijk 20 % en 28,2 %)<sup>188</sup>. Het percentage kinderen dat deel uitmaakt van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, steeg met meer dan de helft (met 2,3 procentpunt komende van 4,1 %) in Tsjechië, terwijl het in Roemenië bijna halveerde (met 2,5 procentpunt komende van 5,7%), waarbij beide landen onder het EU-gemiddelde bleven<sup>189</sup>. Ierland, Frankrijk, Duitsland en Bulgarije hadden de hoogste percentages (meer dan 10 %), en al deze landen (behalve Bulgarije) lieten ook een lichte stijging zien.

**Kinderen die opgroeien in armoede of sociale uitsluiting hebben een kleinere kans om het goed te doen op school, gezond te zijn en zich later volledig te kunnen ontplooiën, ook wat betreft hun participatie op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.** Het benchmarkingkader voor kinderopvang en hulp aan kinderen berust op verschillende indicatoren om de situatie van kinderen in de lidstaten te beoordelen<sup>190</sup>. In 2021 is het aanhoudende armoedecijfer over het algemeen stabiel gebleven en hoger onder kinderen dan voor de rest van de bevolking (11,9 % tegenover 10,7 %)<sup>191</sup>. Volgens gegevens uit 2021 (met betrekking tot de inkomensniveaus van 2020) bleef het effect van sociale overdrachten op kinderarmoede in sommige lidstaten, zoals Griekenland, Portugal, Spanje, Malta, Bulgarije, Roemenië en Hongarije, tijdens het eerste jaar van de pandemie aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde<sup>192</sup>.

---

<sup>184</sup> Onderbreking in de tijdreeks in de gegevens van 2021 voor Luxemburg.

<sup>185</sup> Onderbreking in de tijdreeks in de gegevens van 2021 voor Luxemburg.

<sup>186</sup> Zie Eurostat-tabel [[ilc\\_li02](#)].

<sup>187</sup> Zie Eurostat-berekeningen, beschikbaar [online](#).

<sup>188</sup> Zie Eurostat-tabel [[ilc\\_md11](#)].

<sup>189</sup> Zie Eurostat-tabel [[ilc\\_lvhl11n](#)].

<sup>190</sup> De desbetreffende informatienota voor de subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming is beschikbaar via deze [link](#).

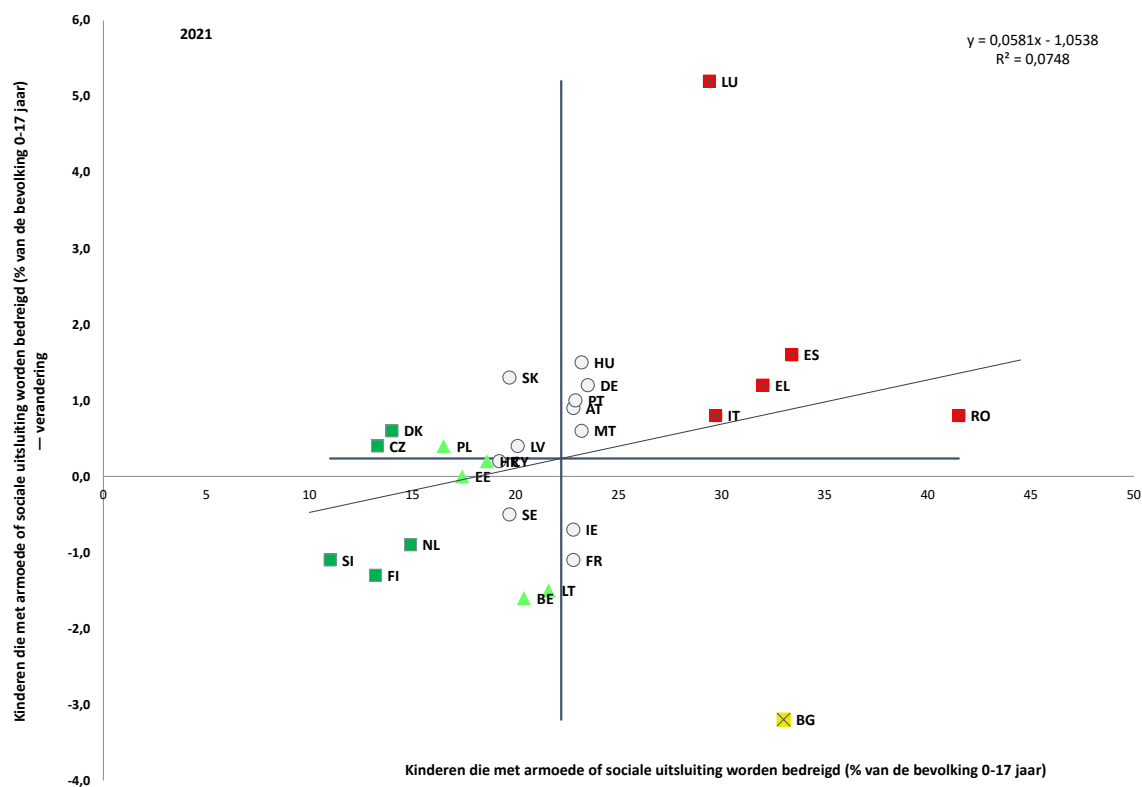
<sup>191</sup> Eurostat [[ilc\\_li21](#)], EU-SILC.

<sup>192</sup> Niet beschikbaar als officiële Eurostat-indicator, maar kan worden berekend uit het AROP-percentage voor kinderen [na](#) en [voor](#) overdrachten. Sociale overdrachten in natura, waaronder gratis onderwijs en opvang voor jonge kinderen, onderwijs, en gezondheidszorg worden in deze analyse buiten beschouwing gelaten.



**Figuur 2.4.4: het percentage kinderen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, bleef over het algemeen stabiel ondanks de COVID-19-crisis, met enige verschillen tussen de lidstaten**

Aandeel kinderen (personen van 17 jaar of jonger) dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd (%), 2021 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



*Opmerking:* De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

*Bron:* Eurostat [tepsr\_lm412], EU-SILC.

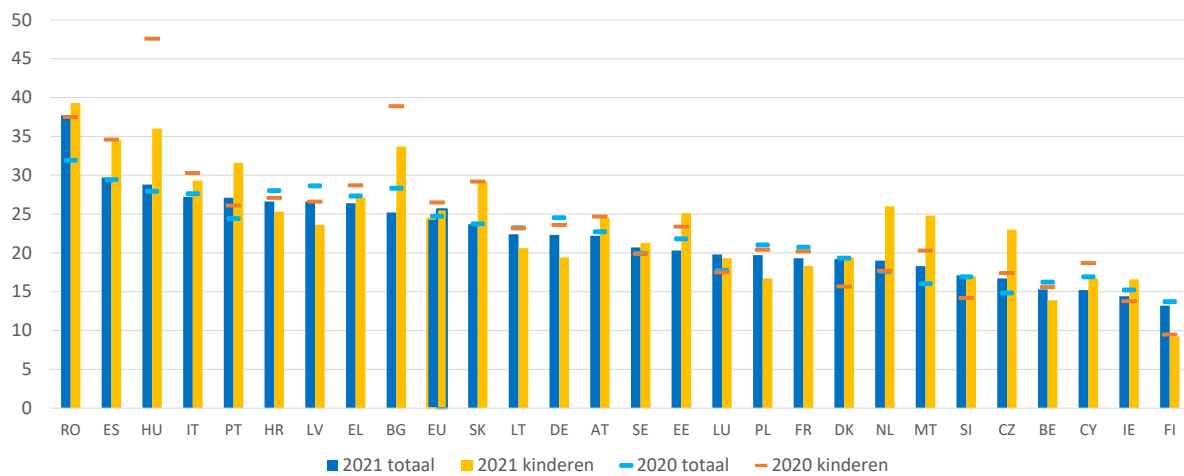
**De ernst van de armoede<sup>193</sup> is in de grote meerderheid van de lidstaten in 2021 over het algemeen stabiel gebleven of afgenomen, zowel voor de totale bevolking als voor kinderen.** Het relatieve armoederisico in 2021 (met betrekking tot de inkomens van 2020) bedroeg gemiddeld 24,4 % in de EU. Het verschil was groter in Spanje, Hongarije, Italië, Letland, Kroatië, Griekenland (lidstaten waar het verschil min of meer stabiel bleef of licht afnam), Portugal (waar het verschil licht toenam) en Bulgarije (de lidstaat met de grootste afname, namelijk 3,1 procentpunt) — zie figuur 2.4.5. Het verschil was het grootst in Roemenië (37,7 %), dat ook de enige lidstaat is die tijdens de COVID-19-uitbraak een grote stijging (met 5,8 procentpunt) liet optekenen. Wanneer alleen naar kinderen wordt gekeken, is de situatie in de lidstaten grotendeels vergelijkbaar, hoewel er enkele verschillen zijn en er tussen 2020 en 2021 over het algemeen grotere variaties tussen de lidstaten bestaan. Zo is armoedekloof voor kinderen in Roemenië min of meer stabiel gebleven, hoewel ze met 39,3 % nog steeds de hoogste in de EU is, terwijl ze in Nederland aanzienlijk is toegenomen

<sup>193</sup> Deze indicator, ook bekend als de relatieve mediane armoederisicokloof, wordt berekend als het verschil tussen het mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen van personen onder de armoederisicodrempel en de armoederisicodrempel, uitgedrukt als percentage van de armoederisicodrempel (drempelwaarde: 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen). Bron: [Glossary: Relative median at-risk-of-poverty gap](#).

(8,3 procentpunt) en in Hongarije aanzienlijk is afgenomen (11,6 procentpunt). De armoede is groter onder mensen die deel uitmaken van huishoudens waar (bijna) niemand werkt<sup>194</sup>, namelijk ongeveer 36 % in de EU volgens gegevens van 2021 (met betrekking tot de inkomens van 2020) voor de leeftijdscategorie van 18-64 jaar, hoewel dit cijfer licht afneemt (ongeveer 1 procentpunt) ten opzichte van het voorgaande jaar (gegevens uit 2020 met betrekking tot inkomens van 2019). In deze groep hebben Roemenië, Italië en Letland de breedste, doch afnemende armoedekloof (telkens boven de 50 %), op de voet gevolgd door Litouwen en Bulgarije, die echter een sterke daling (ongeveer 12 procentpunt) lieten zien. De armoedekloof in deze groep nam het sterkst toe in Malta (7,5 procentpunt), maar bleef rond het EU-gemiddelde. Hoge percentages duiden ook op problemen met de toereikendheid en dekking van uitkeringen. De indicator is lager dan 20 % in Finland, Nederland en België.

**Figuur 2.4.5: de ernst van de armoede is in de lidstaten over het algemeen stabiel gebleven of afgenomen, maar met grotere verschillen voor kinderen**

Relatieve mediane armoederisicokloof voor de totale bevolking en voor kinderen (% , 2020, 2021)



*Opmerking:* De indicatoren zijn gerangschikt naar het niveau in 2021. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch en ze zijn niet beschikbaar voor SK voor 2021 (niveau 2020 gerapporteerd voor zowel 2020 als 2021). Onderbreking in de reeks voor LU.

Bron: Eurostat, [ilc\_li11], EU-SILC.

**Ondanks verbeteringen werden personen met een handicap, met name vrouwen en personen in de werkende leeftijd, in 2021 in alle lidstaten nog steeds veel sterker bedreigd met armoede of sociale uitsluiting dan de rest van de bevolking<sup>195</sup>.** In de meeste lidstaten is het percentage personen met een handicap dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, gedaald ten opzichte van 2020. De grootste verbetering werd in Bulgarije waargenomen, waar het percentage niettemin het hoogste van de EU bleef (44,1 %, na een daling met 8,2 procentpunt ten opzichte van 2020). Letland, Litouwen en Ierland volgen met percentages van respectievelijk 40,8 %, 39,6 % en 38,9 %, waarbij zelfs sprake is van een zekere stijging (met zelfs 4,9 procentpunt in Ierland). De laagste percentages in 2021 werden

<sup>194</sup> De indicator wordt berekend door Eurostat (nog niet gepubliceerd) als de afstand tussen het mediaan gestandaardiseerd totaal netto-inkomen van personen met een gestandaardiseerd beschikbaar inkomen onder de armoederisicodrempel die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt en de armoederisicodrempel zelf, uitgedrukt als een percentage van de armoederisicodrempel. Deze drempel is vastgesteld op 60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd beschikbaar inkomen van alle mensen in een land en niet voor de EU als geheel.

<sup>195</sup> Eurostat [hlth\_dpe010], EU-SILC, met betrekking tot personen van 16 jaar en ouder. Op basis van de indicator voor globale activiteitsbeperking (GALI) worden personen geacht een handicap te hebben wanneer zij enkele of ernstige activiteitsbeperkingen hebben. Er zijn geen gegevens voor SK beschikbaar.

opgetekend in Tsjechië (18,3 %, na een daling van 5,1 procentpunt), Finland (20,7 %) en Denemarken (21,9 %). Bij personen met een handicap liepen in bijna alle lidstaten vrouwen een groter risico dan mannen (EU-gemiddelde van respectievelijk 29,6 % en 28,1 %), net als personen tussen 16 en 64 jaar (EU-gemiddelde van 34,6 % tegenover 28,9 % voor de totale bevolking ouder dan 16 jaar). Reeds voor de COVID-19-crisis verkeerden veel personen met een handicap in een kwetsbare economische situatie. In sommige landen, zoals Kroatië en Roemenië, heeft de pandemie het armoederisico van deze groep mensen vergroot. Er wordt ook gevreesd dat de economische gevolgen van de pandemie de armoede en ongelijkheid die met een handicap samenhangen, hebben verankerd en verergerd, bijvoorbeeld in Portugal en Kroatië<sup>196</sup>.

**Het percentage mensen met een migratieachtergrond en Roma dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, bleef in 2021 hoger dan bij hun landgenoten.** De Arope-percentages voor niet in de EU geboren personen bleven veel hoger (in de meeste gevallen meer dan twee keer zo hoog) dan die voor in de EU geboren personen (56,4 % ten opzichte van 22,2 % in Spanje, 51,1 % ten opzichte van 31,3 % in Bulgarije, 51 % ten opzichte van 25,9 % in Griekenland, 44,7 % ten opzichte van 21,9 % in Italië, 39,7 % ten opzichte van 11,3 % in Zweden en 39,1 % ten opzichte van 15,4 % in België)<sup>197</sup>. Van deze landen met de hoogste percentages daalden de Arope-percentages voor niet in de EU geboren personen alleen in België (met 7,4 procentpunt) in vergelijking met 2020. De grootste stijging (met 11,2 procentpunt) werd geregistreerd in Bulgarije. De laagste percentages in 2021 werden waargenomen in Tsjechië (11,2 %) en Hongarije (13,2 %), waar het verschil met de percentages voor autochtonen ook veel kleiner is (namelijk minder dan 10 procentpunt). Het risico op inkomensarmoede voor Roma is in 2021 niet veranderd, met maar liefst vier op de vijf Roma (80 %) in de hele EU die met armoede worden bedreigd<sup>198</sup>. Een kleiner, maar nog steeds zeer aanzienlijk deel van de Roma leefde in 2021 in ernstige materiële deprivatie (48 %). De situatie was nog erger voor Romakinderen, met ongeveer 83 % die in armoede dreigde te vervallen en 54 % die in ernstige materiële deprivatie verkeerde. Door de bestaande uitdagingen, met name wat betreft de toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, sociale bescherming en essentiële diensten, is de kwetsbaarheid van de gemarginaliseerde Roma tijdens de COVID-19-uitbraak en de daaropvolgende economische crisis nog verergerd<sup>199</sup>.

**Pijlerkader 7: het effect van de stijgende energieprijzen en het risico op energiearmoede**  
**Hoge en stijgende energieprijzen, zoals we die kennen sinds 2021 tijdens het herstel na de COVID-19-crisis en nog meer na de aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne, kunnen leiden tot een toename van de energiearmoede en een negatief effect op de koopkracht, met name in kwetsbare huishoudens.** Hogere algemene energiekosten voor woningen, voornamelijk in verband met verwarming en koeling, en hogere vervoerskosten verhogen het risico dat huishoudens in energiearmoede terechtkomen of er zwaarder door

<sup>196</sup> Door vertragingen bij de verstrekking van gedetailleerde gegevens is deze informatie nog niet helemaal zeker. Zie: [COVID-19 and people with disabilities in Europe Assessing the impact of the crisis and informing disability-inclusive next steps](#), Europese expertise inzake handicaps, september 2021.

<sup>197</sup> Zoals aangetoond door Eurostat-indicator [[ilc\\_peps06n](#)], waarbij degenen die buiten de EU-27 zijn geboren, worden vergeleken met degenen die in het rapporterende land zijn geboren; personen van 18 jaar of ouder. Geen gegevens beschikbaar voor 2021 voor Frankrijk, Litouwen, Polen, Roemenië en Slowakije. Onderbreking in de reeks gegevens voor 2021 voor Luxemburg en Portugal.

<sup>198</sup> Gegevens over de Roma zijn afkomstig van de [FRA-enquête over de Roma 2021](#).

<sup>199</sup> Zie [overzicht](#) van de Commissie en [FRA-bulletin over de impact van COVID-19 op de Roma](#).

worden getroffen. Door de stijgende prijsdruk, ook buiten de energiesector, wordt het alsmear belangrijker om tijdelijke steunmaatregelen goed af te stemmen op kwetsbare huishoudens. De lidstaten hebben maatregelen genomen om de toegang tot energie voor huishoudens met een laag inkomen te ondersteunen, teneinde deze risico's te voorkomen en te verlichten en de toegang tot betaalbare energiediensten te bevorderen, zoals verderop in dit kader wordt uiteengezet (en zodoende bij te dragen tot de uitvoering van beginsel 20 van de Europese pijler van sociale rechten betreffende de toegang tot essentiële diensten).

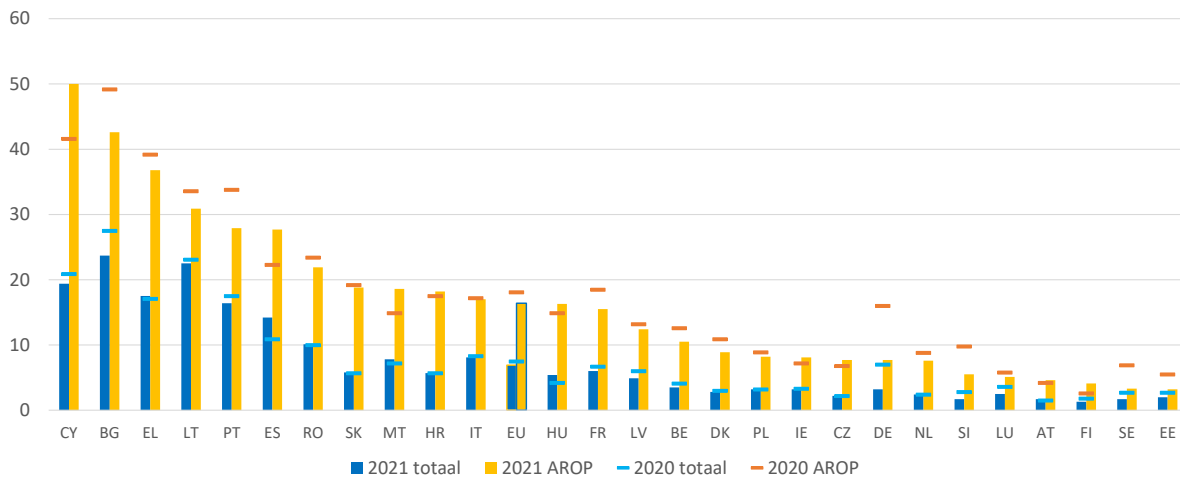
**Energiearmoede treft mensen met een armoederisico bijzonder hard, ook al zette de dalende trend in energiearmoede zich in 2021 voort.** Het percentage mensen dat hun huis niet adequaat kon verwarmen, is in 2021 met 0,6 procentpunt gedaald in de EU<sup>200</sup>, tot 6,9 %. In Spanje en Hongarije is dit aandeel in 2021 aanzienlijk gestegen (met respectievelijk 3,3 en 1,2 procentpunt), terwijl het in Duitsland en Bulgarije aanzienlijk is gedaald, met 3,8 procentpunt, waarbij Bulgarije de lidstaat blijft met het hoogste aandeel (23,7 %) — zie onderstaande figuur. De hoogste percentages voor de totale bevolking (ongeveer een vijfde) werden opgetekend in Bulgarije, Litouwen, Cyprus en Griekenland (respectievelijk 23,7 %, 22,5 %, 19,4 % en 17,5 %), terwijl waarden van minder dan tien procent werden geregistreerd in Finland, Zweden, Slovenië en Oostenrijk (1,3 % voor Finland en 1,7 % voor de andere drie landen). Hoewel de daling ook sterker was, was dit aandeel met 16,4 % in 2021 meer dan twee keer zo hoog voor mensen die met armoede worden bedreigd (AROP, minder dan 60 % van het mediaan inkomen) dan voor de gehele bevolking<sup>201</sup>. Voor mensen die door armoede worden bedreigd, werd het hoogste percentage gemeld voor Cyprus en Bulgarije (respectievelijk 50 % en 42,6 %), gevolgd door Griekenland en Litouwen (respectievelijk 36,8 % en 30,9 %). Estland, Zweden, Finland en Oostenrijk hebben de laagste percentages in de AROP-bevolking (respectievelijk 3,2 %, 3,3 %, 4,1 % en 4,6 %).

**De energiearmoede was vóór de energiecrisis over het algemeen stabiel of afgenomen, maar hoger voor personen die met armoede worden bedreigd**

Onvermogen om de woning voldoende te kunnen verwarmen voor de totale en de AROP-bevolking (% , 2020, 2021)

<sup>200</sup> Er bestaat in de EU geen uniforme officiële indicator voor energiearmoede. Deze indicator is gebaseerd op een toestand van economische nood gedefinieerd als gedwongen onvermogen en op de verzamelde gegevens over materiële deprivatie. De desbetreffende vraag in de EU-SILC-enquête verwijst naar een van de items die zijn opgenomen om de indicator ernstige materiële en sociale deprivatie op te bouwen, die reeds is besproken bij de Arope-componenten. Zie voor nadere informatie over deze indicator de [bijbehorende Eurostat-webpagina met de verklarende woordenlijst \(glossary\)](#). Zie ook de [nota van de subgroep indicatoren: Fiche on available energy poverty indicators at EU level](#) voor meer informatie.

<sup>201</sup> Eurostat-indicator [[ilc\\_mdes01](#)]. Er bestaat momenteel geen uniforme officiële EU-indicator voor energiearmoede. Een aanvullende, op de EU-SILC gebaseerde indicator is het aandeel van de bevolking met een betalingsachterstand op rekeningen voor nutsvoorzieningen, Eurostat-indicator [[ilc\\_mdes07](#)]. Merk op dat deze indicatoren voor 2021 kwalitatief vergelijkbare conclusies op hoog niveau opleveren. Daarom wordt er slechts één besproken. Daarnaast stelt het EU-waarnemingscentrum voor energiearmoede in zijn [aanbevolen reeks indicatoren](#) nog twee op uitgaven gebaseerde primaire indicatoren voor.



*Opmerking:* De indicatoren zijn gerangschikt naar het niveau in 2021 voor de AROP-bevolking. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU en PT.

*Bron:* Eurostat [[ilc\\_mdes01](#)], EU-SILC.

**Tegelijkertijd holt de blootstelling van de huishoudens aan de recente prijsstijgingen, die hoofdzakelijk te wijten zijn aan de stijgende energieprijzen, hun koopkracht uit, waarbij het effect vooral wordt gevoeld door de lage inkomens en ook sommige huishoudens met een gemiddeld inkomen.** Van de aanzienlijke stijging van de kosten van levensonderhoud op EU-niveau tussen mei 2021 en september 2022 (11,7 %) was bijna de helft toe te schrijven aan de stijgende energieprijzen (4,9 %) <sup>202</sup>. Dit geldt doorgaans ook voor de afzonderlijke lidstaten, zij het met aanzienlijke verschillen — zie onderstaande figuur. Terwijl het aandeel van de stijgende energieprijzen ongeveer twee derde bedraagt voor Nederland en België, is dat ongeveer de helft voor Denemarken, Italië, Griekenland, Ierland, Letland en Estland, en ongeveer gelijk aan of minder dan een derde voor Finland, Roemenië, Bulgarije, Frankrijk, Spanje en Hongarije <sup>203</sup>. In dezelfde periode droegen de stijgende energieprijzen gerelateerd aan huisvesting bijna drie keer zo veel bij tot de stijging van de kosten van levensonderhoud als die gerelateerd aan vervoer (respectievelijk 3,6 en 1,3 procentpunt). De bijdrage van aan huisvesting gerelateerde energieprijsstijgingen was groter in alle lidstaten, behalve in Duitsland, en bedroeg 90 % of meer in Nederland, Hongarije, Litouwen en Estland. Huishoudens met een laag tot middeninkomen (het eerste en derde kwintiel van de bevolking, gerangschikt naar inkomen) werden op EU-niveau gemiddeld even hard getroffen en werden geconfronteerd met een stijging van hun kosten

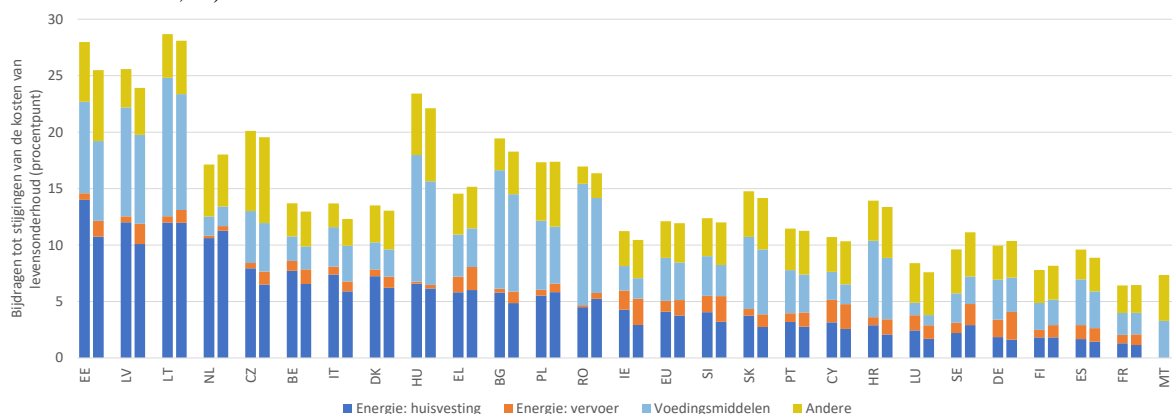
<sup>202</sup> Berekeningen op basis van Eurostat [[prc\\_hicp\\_manr](#)] en gegevens over de uitgaven op het niveau van het huishouden. Voor details en methoden, zie Menyhért, Bálint, *The effect of rising energy and consumer prices on household finances, poverty and social exclusion in the EU — A preliminary empirical analysis*, JRC science for policy report, 2022. Merk op dat de analyse uitgaat van consumptiestructuren die alleen door middel van prijsstijgingen zijn aangepast, dat een volledige aanpassing van de huishoudens aan die stijgingen wordt uitgesloten en dat de prijzen rekening houden met het effect van het beleid inzake prijsplafonds. Tevens wordt opgemerkt dat de uitsplitsing van energie naar huisvestings- en vervoersgerelateerde componenten evenredig is met de relatieve bijdrage van deze subcomponenten aan de aanpassingen van de kosten van levensonderhoud wanneer ze afzonderlijk worden berekend met behulp van de desbetreffende op huishoudbudgetonderzoek (HBO) gebaseerde uitgavenaandelen en de door Eurostat uitgesplitste gegevens van de geharmoniseerde consumentenprijsindex (GICP). De voorgestelde resultaten zijn daarom ramingen.

<sup>203</sup> Op de afsluitingsdatum zijn de energieprijzen in Malta nog niet gewijzigd ten opzichte van mei 2022. Een belangrijke reden voor het besproken effect van de prijsveranderingen is het grote en wisselende aandeel van energie in de huishoudelijke uitgaven. Gemiddeld besteden Europese huishoudens 13,0 % van hun totale uitgaven aan energie.

van levensonderhoud van ongeveer 12 %<sup>204</sup>. Het verschil in stijging van de kosten van levensonderhoud voor huishoudens met een laag en huishoudens met een middeninkomen in de lidstaten varieert van 2,5 procentpunt en 1,6 procentpunt in Estland en Letland, waar huishoudens met een laag inkomen het slechter doen, tot respectievelijk -1,5 en -0,9 procentpunt in Zweden en Nederland, waar huishoudens met een middeninkomen het slechter doen dan huishoudens met een laag inkomen.

**De stijging van de energieprijzen, vooral in verband met huisvesting, speelt een belangrijke rol in de verandering van de totale kosten van levensonderhoud die in de helft van de lidstaten door zowel huishoudens met een laag inkomen als die met een middeninkomen wordt ervaren**

Bijdrage van de soorten uitgaven aan de stijging van de kosten van levensonderhoud voor het eerste en het derde kwintiel van de bevolking (respectievelijk eerste en tweede balk per lidstaat), gerangschikt naar inkomen (eerste en derde kwintiel, %)



*Opmerking:* De stijgingen van de kosten van levensonderhoud worden berekend voor de aandelen van de gemiddelde uitgaven binnen het eerste en derde kwintiel van de inkomensverdeling van het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen van huishoudens. De lidstaten zijn gerangschikt op basis van de hoogte van veranderingen in de huishoudelijke energieprijzen voor het eerste kwintiel.

*Bron:* JRC-berekeningen op basis van GICP-inflatiegegevens van de Eurostat-indicator [[prc\\_hicp\\_manr](#)] per mei 2022 en microgegevens uit de EU-Household Budget Survey, golf 2015. De gegevens voor AT ontbreken.

**Prijsstijgingen voor huisvestings- en vervoersgerelateerde energie kunnen een sterk negatief effect hebben op de arbeidsmarkt en de sociale resultaten, met name voor kwetsbare huishoudens, indien zij niet adequaat worden beperkt, aangezien zij zich via de economie verspreiden.** Uit simulaties blijkt dat de prijsstijgingen tussen juni 2021 en juni 2022 aanzienlijke gevolgen zouden hebben gehad indien geen beschermingsmaatregelen voor huishoudens waren doorgevoerd en geen gedragsaanpassingen hadden plaatsgevonden<sup>205 206</sup>. Bij personen in huishoudens met een inkomen dat ten hoogste gelijk is aan het mediaan inkomen in hun land, zou de fractie waar het huishoudelijke energiebudget minstens 10 % van de totale huishoudelijke uitgaven bedraagt (in voor het overige gelijkblijvende omstandigheden) met ongeveer 21 procentpunt kunnen toenemen als gevolg van de prijsontwikkelingen. Dit impliceert een stijging van het aantal getroffen personen van

<sup>204</sup> Zie met name de bespreking op blz. 196 in Europese Commissie, *Employment and social developments in Europe 2019*, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2019.

<sup>205</sup> Er wordt geen rekening gehouden met gerichte steunmaatregelen, maar wel met algemene marktinterventies die gevolgen hebben voor de eindgebruikers (zoals prijsplafonds en btw-verlagingen).

<sup>206</sup> De welvaartseffecten worden gemeten door de waargenomen prijsveranderingen toe te passen op het consumptiepatroon uit het huishoudbudgetonderzoek, zodat de theoretische veranderingen in de uitgaven voor goederen en in het bestede aandeel van het budget kunnen worden berekend. Berekeningen gebaseerd op het EMPL-JRC-project GD-AMEDI. Op te merken valt dat de resultaten betrekking hebben op 23 EU-landen, waarbij de gegevens voor Oostenrijk, Malta, Portugal en Slovenië zijn weggelaten.

ongeveer 83,1 miljoen tot ongeveer 126,6 miljoen<sup>207 208</sup>. Voor personen met een inkomen van maximaal 60 % van het mediaan inkomen (d.w.z. personen die met armoede worden bedreigd) wordt de stijging in de EU op ongeveer 19 procentpunt geraamd. Dit komt neer op meer dan 10 miljoen mensen, waardoor het aantal getroffen personen stijgt van ongeveer 31,7 miljoen vóór de prijswijziging tot ongeveer 43,4 miljoen erna. De directe en indirecte effecten van stijgende energieprijzen op personen in huishoudens met een inkomen onder het mediaan inkomen en die meer dan 6 % van hun budget aan brandstof voor persoonlijke vervoermiddelen besteden, worden geraamd op 7,4 procentpunt. Hun aantal zou toenemen van ongeveer 79,8 miljoen vóór de prijswijziging tot ongeveer 95,2 miljoen erna. Tot slot, voor personen die leven in huishoudens met een inkomen dat ten hoogste gelijk is aan 60 % van het mediaan inkomen, bedraagt de stijging van de fractie die ten minste 6 % van hun budget aan brandstof voor persoonlijke vervoermiddelen besteedt, meer dan 4 procentpunt in de EU. Hun aantal zou toenemen van ongeveer 20,7 miljoen vóór de prijswijziging tot ongeveer 23,3 miljoen erna. Naast de hier besproken simulaties kunnen stijgingen van de gas- en elektriciteitsprijzen gevolgen hebben voor het vermogen van werkgevers om mensen in dienst te nemen, de werkgelegenheid op peil te houden en de lonen te verhogen of te handhaven, naast de directe gevolgen voor de koopkracht van de huishoudens.

**De ontwikkeling van de energieprijzen en de verdelingseffecten daarvan moeten nauwlettend worden gemonitord.** Tijdelijke en gerichte steun aan kwetsbare huishoudens om hen te helpen de gevolgen van de stijgende energieprijzen op te vangen, is in de huidige context bijzonder belangrijk. Doelgerichte maatregelen kunnen helpen voorkomen dat de ernst van de energiearmoede toeneemt en kunnen helpen om prikkels in stand te houden om het energieverbruik te verminderen en de energie-efficiëntie te bevorderen. In oktober 2021 heeft de Commissie een mededeling over energieprijzen gepresenteerd, met inbegrip van een toolbox, waarin wordt uiteengezet wat de lidstaten volgens de bestaande EU-regels kunnen doen om kwetsbare consumenten en bedrijven te helpen het hoofd te bieden aan de hogere prijzen<sup>209</sup>. Belangrijk daarbij is dat de verordening van de Raad van 6 oktober 2022 betreffende een noodmaatregel in verband met de hoge energieprijzen de toolbox heeft uitgebreid en naar verwachting ook extra overheidsinkomsten zal opleveren uit de onverwachte winsten door het gebruik van inframarginale technologieën. De inkomsten uit de solidariteitsbijdragen van bedrijven die actief zijn op het gebied van fossiele brandstoffen, bedoeld om te worden uitgekeerd aan huishoudens en bedrijven die steeds meer het risico lopen hun energierekening niet te kunnen betalen, zullen naar verwachting helpen om het armoederisico te bestrijden, met inbegrip van energiearmoede en ongelijkheden als gevolg

---

<sup>207</sup> Als de prijswijzigingen die zijn waargenomen in het huishoudbudgetonderzoek van 2015 worden toegepast op de uitgavenpatronen. Het formele criterium is de toename van het aandeel personen waar het huishoudelijke energiebudget minstens 10 % van de totale huishoudelijke uitgaven bedraagt. Onder de uitgaven in het kader van het huishoudelijke energiebudget vallen verwarming en koeling in de ECOICOP-classificatie van elektriciteit (CP0451), gas (CP0452) en vloeibare brandstoffen/(stook)olie (CP0453). Deze benadering van energiearmoede werd gekozen met het oog op het onderliggende onderzoek. Zij weerspiegelt niet de definitie die de Commissie in het kader van de herschikking van de energie-efficiëntierichtlijn heeft voorgesteld en is niet bedoeld om vooruit te lopen op de onderhandelingen over een dergelijke definitie, met name in het kader van de herschikking van de energie-efficiëntierichtlijn.

<sup>208</sup> Een alternatieve benadering op basis van de indicator “onvermogen om de woning voldoende te verwarmen”, die in de [ESDE Quarterly Review van oktober 2022](#) wordt gebruikt, laat effecten zien die in dezelfde richting wijzen, maar kleiner zijn. De indicator is in de EU tussen januari 2022 en augustus 2022 naar schatting met 1,8 procentpunt gestegen. Het geschatte effect varieert per land en is aanzienlijk groter voor AROP-huishoudens (6,9 procentpunt), huurders (3,7 procentpunt), eenouderhuishoudens (4,0 procentpunt) en eenpersoonshuishoudens (3,8 procentpunt). De ramingen hangen dus sterk af van de indicator die wordt gebruikt om energiearmoede te meten.

<sup>209</sup> Zie [online](#).

van stijgende prijzen<sup>210</sup>. Overeenstemming over een **gemeenschappelijke aanpak om breed opgezette prijsmaatregelen te vervangen door een adequaat gekalibreerd en gericht energietariefsysteem met twee niveaus**, waarbij een lagere prijs wordt aangerekend voor een vooraf bepaald verbruik, zou kwetsbare huishoudens en bedrijven beter beschermen, de prikkels tot beperking van het energieverbruik in stand houden en budgettair beter houdbaar zijn. Doelgerichte inkomenssteun en steun voor maatregelen met betrekking tot energie-efficiëntie en voor meer hernieuwbare energiebronnen kunnen nog steeds een aanvulling vormen op een dergelijk energietariefsysteem.

**De lidstaten hebben tijdelijke steunmaatregelen genomen om de huidige energiecrisis het hoofd te bieden**, hoewel het merendeel van deze noodmaatregelen niet gericht is op mensen met een laag inkomen, maar eerder bedoeld is om de kosten voor alle eindgebruikers in de economie te verlagen. In het kader daarvan zijn in **België, Cyprus, Slovenië, Polen en Litouwen** btw-verlagingen op elektriciteit of brandstoffen voor huishoudelijke verwarming ingevoerd. Andere belastingverlagingen (accijnzen, bijdragen aan de groene transitie en andere specifieke belastingen/heffingen) zijn gemeld in **Cyprus, Duitsland, Italië, Nederland, Oostenrijk, Polen, Slovenië en Spanje**. In **België, Bulgarije, Luxemburg, Polen, Frankrijk, Denemarken, Zweden, Letland, Ierland, Roemenië, Duitsland, Slovenië, Oostenrijk en Estland** zijn nieuwe tijdelijke regelingen voor inkomenssteun ingevoerd, terwijl de dekking en/of het bedrag van bestaande regelingen is uitgebreid in **Litouwen, Griekenland, Tsjechië, Nederland en Italië**. In **Roemenië, Duitsland, Griekenland en Kroatië** wordt de consument beter voorgelicht en geadviseerd. In **Bulgarije, Griekenland, Tsjechië en Slovenië** zijn prijsplafonds ingevoerd en in **Nederland** zal vanaf 1 januari 2023 een tijdelijk plafond worden ingevoerd<sup>211</sup>. De netwerk- en distributiekosten zijn verlaagd in **Luxemburg, Polen, Estland, Slovenië en Letland**. In **Roemenië en Portugal** zijn maatregelen genomen om een ononderbroken basisvoorziening te waarborgen. In 2022 hebben sommige lidstaten prijsverlagingen voor het openbaar vervoer doorgevoerd, soms specifiek gericht op een verlaging van de kosten van het woon-werkverkeer (bv. Spanje) of een algemenere verlaging (bv. Ierland)<sup>212</sup>.

**De lidstaten hebben maatregelen genomen om de energie-uitgaven van huishoudens te beperken, onder meer door investeringen in energie-efficiëntie en hernieuwbare energie te mobiliseren, wat ook bijdraagt tot de bescherming van de koopkracht van huishoudens in het licht van de stijgende energieprijzen.** Naast adviezen aan energieverbruikers voorzien de lidstaten ook in informatiecampagnes om vrijwillige energiebesparingen te stimuleren, terwijl sommige lidstaten voor specifieke activiteiten energiebesparingsvoorschriften hebben ingevoerd. Om de groene transitie te vergemakkelijken, zijn in **Ierland, Frankrijk, Oostenrijk, Portugal, Cyprus, Estland en Litouwen** ook regelingen ingevoerd om de energie-efficiëntie van bestaande woningen te verbeteren. Daarnaast hebben **Slowakije, Portugal, Kroatië, Litouwen, Cyprus, Roemenië en Nederland** maatregelen ingevoerd om de energie-efficiëntie te verbeteren, terwijl in **Zweden en Denemarken** diverse andere vormen van prikkels en steun, waaronder

<sup>210</sup> Zie [Noodmaatregelen om energie-prijzen te verlagen formeel aangenomen — Consilium \(europa.eu\)](#). Inframarginale technologieën omvatten, maar zijn niet beperkt tot, de meeste hernieuwbare energiebronnen.

<sup>211</sup> België, Roemenië, Italië, Spanje, Frankrijk, Litouwen, Polen, Portugal, Slowakije en Hongarije hadden al voor de crisis een prijsplafond voor de energieprijzen ingevoerd voor de consument en hebben die maatregel verlengd.

<sup>212</sup> De in dit punt genoemde maatregelen zijn het resultaat van een inventarisering die Eurofound in opdracht van de Europese Commissie heeft uitgevoerd en hebben betrekking op de periode 2021 — late lente 2022. Meer informatie is te vinden in [Eurofound, Access to essential services for people on low incomes: Energy, public transport and digital communications, Eurofound, Dublin, 2022](#).



belastingverlagingen, zijn ingevoerd. Via financiering uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit investeren de lidstaten (voor de 26 nationale plannen die per november 2022 zijn vastgesteld) in totaal ongeveer 72 miljard EUR in de verbetering van de energie-efficiëntie<sup>213</sup>, bijvoorbeeld via investeringen in de energie-efficiëntie van particuliere en openbare gebouwen in **België** en de renovatie en sanering van particuliere en sociale woningen in **Griekenland** en **Frankrijk**<sup>214</sup>. Op de lange termijn zijn dergelijke investeringen de beste oplossing om de stijging van de energieprijzen aan te pakken door het energieverbruik te verminderen, wat zowel de huishoudens als het milieu ten goede komt.

**De inkomensongelijkheid is na de COVID-19-crisis grotendeels stabiel gebleven, maar er zijn tekenen van divergentie tussen de lidstaten.** In 2021 (inkomensjaar 2020) is de gemiddelde verhouding inkomenskwintielen in de EU slechts licht gestegen (van 4,89 naar 4,97). De inkomensongelijkheid nam relatief sterk af in Bulgarije en Luxemburg (met 0,5 procentpunt en 0,4 procentpunt), maar ook in Nederland, België en Ierland, waar de inkomensongelijkheid doorgaans lager is — zie figuur 2.4.6. Aanzienlijke stijgingen (meer dan 0,2 procentpunt) zijn waargenomen in Portugal, Griekenland, Roemenië, Spanje, Letland en Malta, die over het algemeen een hoger dan gemiddeld niveau hebben. Letland, Litouwen, Roemenië en Spanje bevinden zich in een “kritieke situatie” als gevolg van zowel een hoog niveau als een toename of relatief kleine afname in het geval van Litouwen. De algemene stabiliteit van de inkomensongelijkheid was het gevolg van de toepassing van automatische stabilisatoren en van de noodmaatregelen die als reactie op de COVID-19-crisis zijn genomen, met name werktijdverkorting en andere maatregelen voor het behoud van banen. Volgens de flashramingen van Eurostat zou de inkomensongelijkheid in de meeste landen ook in 2021 grotendeels stabiel zijn gebleven (behalve in Italië waar de situatie is verbeterd), als gevolg van het gestegen reële inkomen van de huishoudens, evenwichtig verdeeld over de inkomensverdeling.

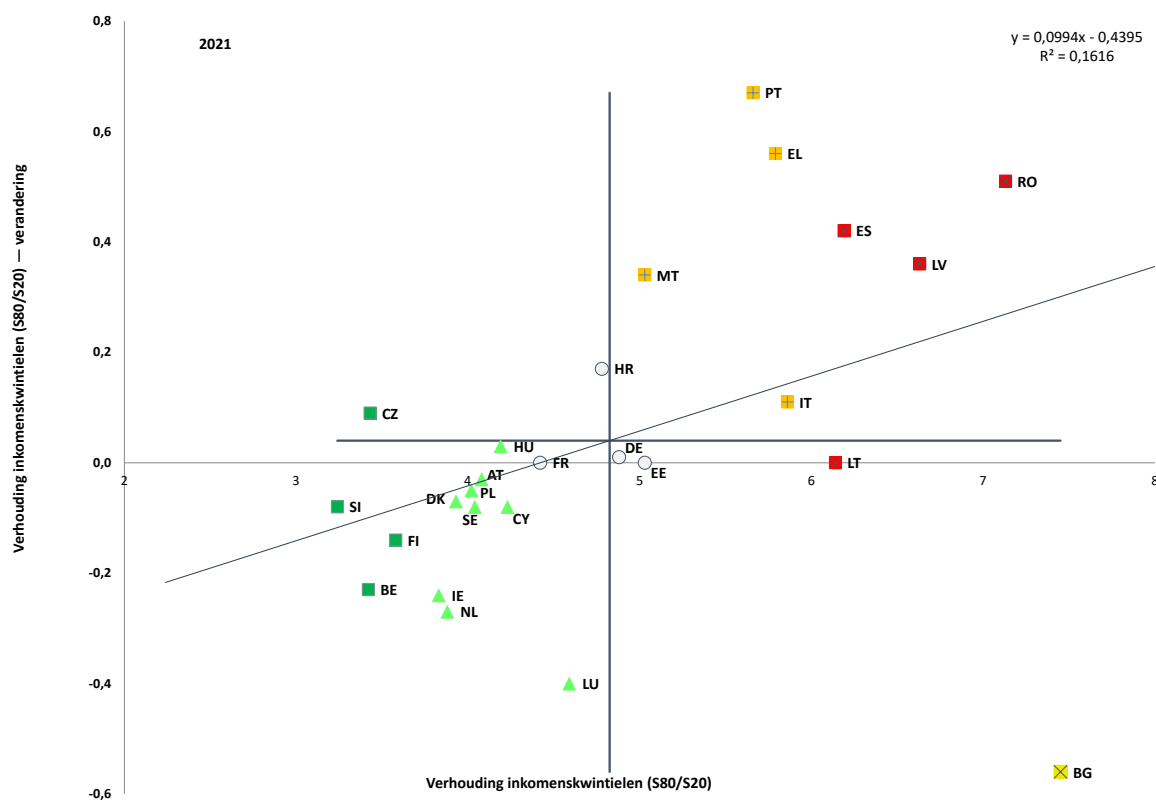
---

<sup>213</sup> Het cijfer is gebaseerd op de methode van “pillar tagging” voor het scorebord voor herstel en veerkracht. Het komt overeen met de geraamde kosten van maatregelen die worden toegewezen aan “Energie-efficiëntie” als primair of secundair beleidsterrein. De berekening is gebaseerd op de 26 herstel- en veerkrachtplannen die de Commissie en de Raad in november 2022 hebben goedgekeurd. Dit zijn geraamde kosten; de werkelijke financiering wordt gebaseerd op de bereikte mijlpalen en streefcijfers. De Commissie heeft de kostenramingen beoordeeld bij de indiening en goedkeuring van de oorspronkelijke plannen. De lidstaten zijn niet verplicht de betalingsbewijzen van uitgaven in te dienen en de Commissie zal de werkelijke kosten van de door de herstel- en veerkrachtfaciliteit ondersteunde maatregelen niet verifiëren.

<sup>214</sup> Evaluatieverslag over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, COM(2022) 383 final.

**Figuur 2.4.6: de inkomensongelijkheid in de EU is tijdens de COVID-19-pandemie afgenomen of over het algemeen stabiel gebleven, hoewel er tekenen van divergentie tussen de lidstaten zijn**

Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20), niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



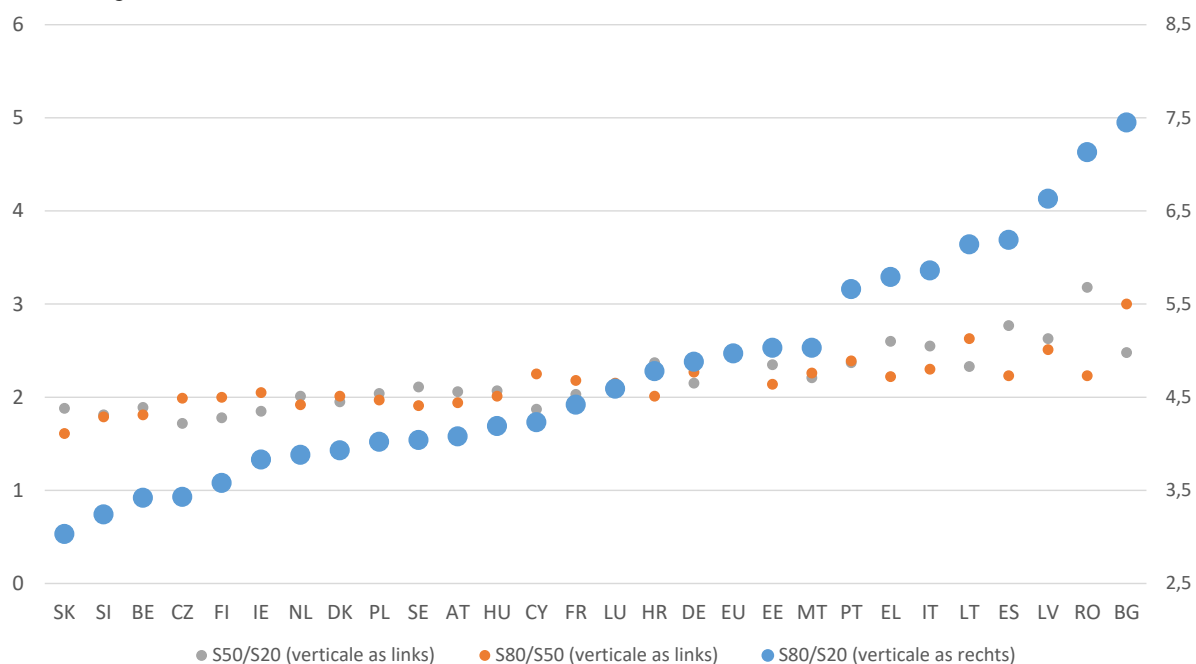
Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

Bron: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

**De vorm van inkomensongelijkheden in de inkomensverdeling verschilt sterk tussen de EU-lidstaten.** In het afgelopen decennium werden toenames van ongelijkheden gemiddeld gezien hoofdzakelijk veroorzaakt door toenames aan de onderkant van de inkomensverdeling (zie het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2021). De lidstaten met een hogere algemene inkomensongelijkheid (S80/S20) dan het EU-gemiddelde hadden over het algemeen ook een grotere ongelijkheid aan zowel de onder- als de bovenkant van de inkomensverdeling, zoals blijkt uit de respectieve verhouding van de inkomenskwintielen (S50/S20 en S80/S50) — zie figuur 2.4.7. Dit is aan de onderkant echter duidelijker (S50/S20), zoals het geval is voor Roemenië, Spanje, Griekenland en Estland. Een grotere ongelijkheid aan de onderkant leidt tot algemene ongelijkheid in landen onder het EU-gemiddelde, zoals Kroatië, Slowakije en Zweden. In andere lidstaten (Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Finland, Frankrijk, Ierland en Litouwen) is de algemene ongelijkheid relatief gezien vaker het gevolg van een grotere ongelijkheid aan de bovenkant (S80/S50).

## Figuur 2.4.7: de vorm van inkomensongelijkheden in de inkomensverdeling verschilt sterk tussen de lidstaten

Verhoudingen inkomenskwintielen S80/S20, S80/S50 en S50/S20 (2021)



Opmerking: Voor 2021 zijn geen gegevens beschikbaar voor SK; daarvoor worden de waarden voor 2020 gebruikt.

Bron: Eurostat [[tessi180](#)], [[ilc\\_di11d](#)], [[ilc\\_di11e](#)], EU-SILC.

**De eerste ramingen van de uitgaven voor sociale bescherming in 2021 vertonen stabiliteit ten opzichte van het voorgaande jaar.** Voor 24 lidstaten is het aandeel van dergelijke uitgaven in het bbp slechts licht gedaald ten opzichte van 2020 (van 30,7 % tot 29,2 %), hoewel het boven het niveau van voor de crisis blijft (27,1 % in 2019)<sup>215</sup>. De uitgaven stegen in 2020-21 met 124 miljard EUR (of + 3,1 %), veel minder dan in 2020 (304 miljard EUR of + 8,3 %), maar in 2021 stegen de uitgaven sneller in lidstaten met een lager dan gemiddeld niveau<sup>216</sup>. In de hele EU is de sterkste stijging waargenomen in de gezondheidszorg en uitkeringen bij ziekte<sup>217</sup> (91 miljard EUR of + 8 %), gevolgd door ouderdoms- en nabestaandenpensioenen (51 miljard EUR of + 3 %), invaliditeitsuitkeringen (12 miljard EUR of + 4 %), uitgaven in verband met de bestrijding van sociale uitsluiting<sup>218</sup> (9,5 miljard EUR of + 4 %) en gezinsbijslagen (7,5 miljard EUR of + 2 %). Daarentegen bleven de uitgaven voor huisvestingstoelagen min of meer stabiel (+ 0,7 %), terwijl die voor werkloosheidsuitkeringen<sup>219</sup> sterk daalden (met 47 miljard EUR of een daling met 16 % in de hele EU). Over het geheel genomen bleven ouderdoms- en nabestaandenpensioenen in 2021 de belangrijkste uitgavencategorie voor uitkeringen (43,8 %). Het aandeel van gezondheidszorg en uitkeringen bij ziekte is in 2020-21 in bijna alle lidstaten (22 van de 24) toegenomen en bedraagt 30,5 % van de uitgaven voor de hele EU (tegenover 29,2 % in 2020). Het aandeel van de werkloosheidsuitkeringen in de totale uitgaven voor uitkeringen is

<sup>215</sup> Eurostat, [Early estimates — Social protection](#) (laatst bijgewerkt op 27.10.2022), voor alle lidstaten behalve EL, RO en SK. Deze 24 lidstaten waren samen goed voor rond 97 % van het bbp van de EU-27 in 2020 (en 96 % van de uitgaven voor sociale bescherming).

<sup>216</sup> In zeven lidstaten stegen de uitgaven met ongeveer 6 % of meer: LV, BG, HU, SI, HR, PL en CZ.

<sup>217</sup> Verwachte stijging met meer dan 10 % in negen lidstaten: LV, HR, SI, CY, BG, FR, HU, PT en EE.

<sup>218</sup> In IT, LV, BG, HR en ES deden zich stijgingen van meer dan 20 % voor.

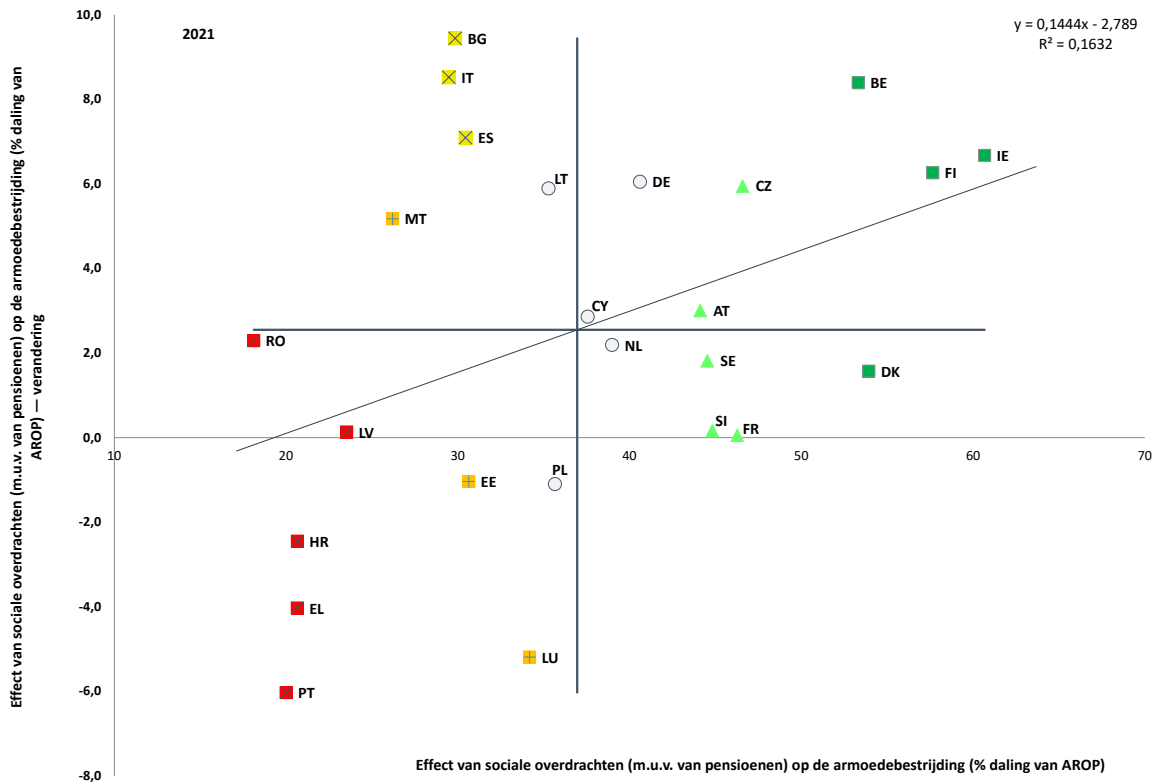
<sup>219</sup> Door een daling met meer dan 10 % in 14 lidstaten: HU, DK, AT, BG, MT, FR, NL, BE, ES, IT, HR, PL, LU en EE.

daarentegen in bijna alle lidstaten (21 van de 24) gedaald, van 7,4 % in 2020 tot 6 % in 2021 voor de EU als geheel, maar blijft wel boven het niveau van voor de crisis (4,5 % in 2019).

**Het effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering is in 2021 in de EU over het algemeen toegenomen, maar er zijn nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten.** In 2021 (met betrekking tot de inkomens in 2020) varieerde de indicator van 18,1 % in Roemenië tot meer dan het driedubbele in Ierland (60,7 %). Andere lidstaten met relatief hoge niveaus waren Finland (57,7 %), Denemarken (53,9 %) en België (53,3 %), waar het armoederisico meer dan gehalveerd werd als gevolg van het effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) tijdens het jaar van de uitbraak van de pandemie. Al deze landen worden, samen met Ierland, aangemerkt als “beste presteerders” — zie figuur 2.4.8. De grootste stijging is geregistreerd in Bulgarije (9,4 procentpunt) en in Italië (8,5 procentpunt), dat echter onder het EU-gemiddelde bleef. Portugal, Griekenland en Kroatië bevinden zich in een “kritieke situatie” (telkens ongeveer 20 %), wegens lage en verslechterende niveaus (daling met 6 procentpunt voor Portugal), samen met Letland met vergelijkbaar lage, zij het stabiele, niveaus, en Roemenië, nog steeds op het laagste niveau in de EU na enige verbetering. Estland en Malta bevinden zich in de categorie “in de gaten te houden”. In de meeste andere lidstaten is het effect van de sociale overdrachten op de terugdringing van de armoede toegenomen, maar niet overal in gelijke mate. De verschillen tussen de regio’s in de EU zijn ook groot, met bijzonder lage waarden in Portugal, verschillende regio’s in Roemenië en Griekenland, evenals in sommige regio’s van Italië — zie figuur 9 in bijlage 3.

**Figuur 2.4.8: tijdens de COVID-19-crisis is het effect van de sociale overdrachten op de armoedevermindering over het algemeen toegenomen, maar in een verschillend tempo tussen de lidstaten, met aanhoudende grote verschillen**

Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering, niveaus van 2021 en verandering ten opzichte van het voorgaande jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch en voor SK zijn geen gegevens beschikbaar. Onderbreking in de reeks voor LU.

Bron: Eurostat, [tespm050].

**Sociale bescherming speelt een belangrijke rol voor mensen met atypisch werk, hoewel de dekking per lidstaat en per categorie sterk verschilt en armoede voor sommigen niet wordt voorkomen.** In de EU was het effect van sociale overdrachten op de armoedevermindering in 2021 (op basis van de EU-SILC) veel groter voor personen met atypisch werk<sup>220</sup> (26,5 %) dan voor personen met een standaardarbeidsovereenkomst (10,1 %), waaruit blijkt dat sociale bescherming een belangrijke rol speelt in het inkomen van dergelijke groepen. Dit voorkomt echter niet dat er in de meeste lidstaten meer inkomensarmoede heerst onder personen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, deeltijdwerkers, zelfstandigen en meewerkende gezinsleden. In het algemeen liepen personen met atypisch werk meer dan drie keer zoveel risico op armoede (16,6 %) als personen met een standaardarbeidsovereenkomst (5 %). Dit verschil bedraagt in vijf lidstaten meer dan 15 procentpunt, meestal als gevolg van hoge AROP-percentages onder zelfstandigen (Estland, Portugal en Roemenië) en/of onder mensen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst (Letland en Spanje). De dekking door sociale uitkeringen verschilt namelijk sterk naargelang van de arbeidsactiviteit en de lidstaat. Het aandeel personen in de werkende leeftijd (16-64) dat met armoede wordt bedreigd en een sociale uitkering ontvangt (op individueel niveau)

<sup>220</sup> Atypische werkgelegenheid wordt gedefinieerd als alle werknemers zonder vast voltijds contract en alle zelfstandigen — zie ook punt 2.3.1.

was in 2021 slechts iets hoger bij personen met atypisch werk (39,5 %) dan bij mensen met een standaardarbeidsovereenkomst (37,9 %) <sup>221</sup>. In veertien lidstaten was het aandeel personen met een uitkering echter hoger bij werknemers met een standaardarbeidsovereenkomst (dan onder mensen met atypisch werk) en meer dan 10 procentpunt hoger in vier lidstaten (Bulgarije, Litouwen, Letland en Slovenië). In vergelijking met voorgaande jaren wordt niettemin een sterke stijging gemeld van het aandeel personen in de werkende leeftijd die met armoede wordt bedreigd en sociale uitkeringen ontvangt, voor alle categorieën van arbeidsactiviteit — een weerspiegeling van de uitzonderlijke maatregelen voor inkomenssteun die zijn genomen als reactie op de COVID-19-pandemie. De grootste stijging vond plaats bij de zelfstandigen: 32,5 % van de zelfstandigen die met armoede wordt bedreigd, ontving een sociale uitkering (vergeleken met ongeveer 10,8 % in het voorgaande jaar <sup>222</sup>), hoewel dit nog steeds minder is dan het percentage onder alle werknemers (41,8 %). Tot slot ontving in 2021 ongeveer de helft (52,7 %) van de werklozen in de EU die met armoede worden bedreigd een sociale uitkering, maar dit aandeel was veel lager in Roemenië, Polen, Kroatië en Griekenland, namelijk lager dan 20 %.

**De toereikendheid van de minimuminkomensregelingen is in de meeste lidstaten voor het inkomensjaar 2020 afgenomen in vergelijking met 2019.** De toereikendheid van het minimuminkomen wordt gemeten door het inkomen van de begunstigen te vergelijken met de nationale armoedegrens en met het inkomen van een laagverdiener <sup>223</sup>. Deze referenties geven een indicatie van het armoedebestrijdend effect van de regelingen en van de activeringsdimensie en de stimulerende effecten ervan. In het laatste beschikbare inkomensjaar (2020) is de toereikendheid van de minimuminkomensregelingen in de EU in het algemeen licht verslechterd, hoewel zij in het afgelopen decennium grotendeels ongewijzigd is gebleven (zie pijlerkader 8, waarin de veranderingen in de periode 2009-2019 worden besproken). Dit effect was in sommige landen groter (meer dan 2 procentpunt), zowel vergeleken met de armoedegrens (Polen -4,4 procentpunt, Luxemburg -3,4 procentpunt, Tsjechië -2,8 procentpunt, Kroatië -2,5 procentpunt, Hongarije -2,4 procentpunt en Nederland -2,3 procentpunt) als vergeleken met het inkomen van een laagverdiener (dalingen van 6,6 en 2,2 procentpunt in respectievelijk Litouwen en Polen). Daarentegen is de toereikendheid van beide maatregelen aanzienlijk toegenomen in Griekenland (15,4 procentpunt en 7 procentpunt) en Cyprus (5,1 procentpunt en 5,7 procentpunt). De toereikendheid van het minimuminkomen is hoger dan 80 % van de armoedegrens in Nederland, Ierland, Luxemburg, Denemarken, Italië en Cyprus. In Roemenië, Bulgarije, Hongarije en Slowakije bleef dit cijfer onder een derde van de armoedegrens. Wat de dekking betreft, uitgedrukt als het percentage uitkeringsgerechtigden, is de situatie in 2020 vrijwel ongewijzigd gebleven ten opzichte van 2019, met enige verbeteringen (stijging van meer dan 5 procentpunt) in Italië, Litouwen en Luxemburg, maar ook enige daling (meer dan 5 procentpunt) in Kroatië, Cyprus en Polen, waar het percentage uitkeringsgerechtigden onder de 80 % ligt — zie figuur 2.4.9. Aan het andere uiteinde van het spectrum bereikt het percentage uitkeringsgerechtigden in Denemarken, Ierland, Finland en Frankrijk bijna 100 % van de personen die met armoede worden bedreigd en die deel uitmaken van een huishouden waar (bijna) niemand werkt. Naast deze dimensies van toereikendheid en dekking worden in

---

<sup>221</sup> Volgens de indicator inzake een “doeltreffende toegang” die door het Comité voor sociale bescherming in 2020 is goedgekeurd in de context van het monitoringskader inzake de toegang tot sociale bescherming. Doelgroep zijn personen die vóór de sociale overdrachten met armoede worden bedreigd. De indicator heeft betrekking op sociale uitkeringen die op individueel niveau worden ontvangen, met uitzondering van ouderdoms- en nabestaandenpensioenen.

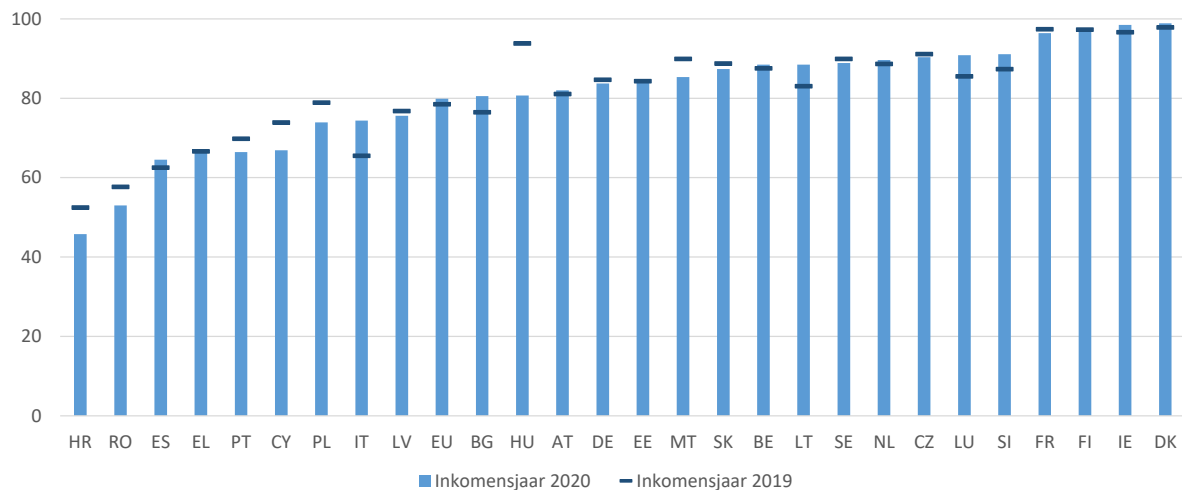
<sup>222</sup> Vergelijking tussen referentiejaar 2021 (inkomensjaar 2020) en 2020 (inkomensjaar 2019).

<sup>223</sup> Volgens de methode die is overeengekomen in het [benchmarkingkader](#) voor de minimuminkomens, zie de gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid sinds 2019 en pijlerkader 8.

het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie, gebieden aangegeven waarop minimuminkomensregelingen verder kunnen worden gemoderniseerd, naast het beleid van actieve inclusie.

**Figuur 2.4.9: het aandeel personen dat met armoede wordt bedreigd in huishoudens waar (bijna) niemand werkt en dat een sociale uitkering ontvangt is tussen 2019 en 2020 vrijwel ongewijzigd gebleven, ondanks een paar wijzigingen in enkele lidstaten**

Percentage uitkeringsgerechtigden voor personen van 18-64 jaar die met armoede worden bedreigd en in een huishouden leven waar (bijna) niemand werkt (% , respectievelijk inkomensjaar 2019 en 2020)



*Opmerking:* De gegevens voor IT en PT zijn provisorisch. De gegevens zijn ook provisorisch voor HU en SK. Onderbreking in de reeks voor LU. De gegevens voor de enquêtejaren 2021 en 2020 zijn gebruikt voor respectievelijk het inkomensjaar 2020 en 2019.

*Bron:* Niet-gepubliceerde berekeningen van Eurostat op basis van EU-SILC 2020 en 2021.

**Pijlerkader 8: benchmarking van het minimuminkomen**

**Een betere bescherming van het minimuminkomen speelt, naast een beleid van actieve inclusie, een belangrijke rol bij de preventie en beperking van het armoederisico en de sociale uitsluiting**, en draagt bij tot de uitvoering van beginsel 14 van de Europese pijler van sociale rechten (inzake het minimuminkomen). In 2018 heeft het Comité voor sociale bescherming (SPC) een benchmarkingkader voor het minimuminkomen vastgesteld om de bijbehorende uitdagingen beter te kunnen analyseren en de beleidsontwikkelingen in de lidstaten te ondersteunen, met een selectie van relevante indicatoren wat betreft resultaten, prestaties en beleidshefbomen<sup>224</sup>. Er werden drie belangrijke beleidshefbomen aangeduid die hoogstwaarschijnlijk de meeste invloed hebben op het succes van de bescherming van het

<sup>224</sup> De resultaatindicatoren zijn: de relatieve armoederisicokloof van personen in de werkende leeftijd, het percentage materiële en sociale deprivatie van personen in de werkende leeftijd en het armoederisicopercentage van de mensen die deel uitmaken van huishoudens waar (bijna) niemand werkt. De prestatie-indicatoren zijn: het effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoede van de bevolking in de werkende leeftijd, het aanhoudende armoederisicopercentage van de bevolking in de werkende leeftijd, het percentage uitkeringsgerechtigden bij personen die met armoede worden bedreigd in huishoudens waar (bijna) niemand werkt, de kloof in zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg, de kloof in het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting en de kloof in niet-deelname aan opleiding in verband met beroepsactiviteiten. Voor de indicatoren met betrekking tot beleidshefbomen werd de tweeledige toereikendheidsindicator gekozen (inkomen van een begunstigde van een minimuminkomen als percentage van a) de armoederisicogrens en b) het inkomen van een laagverdiener). Zie voor nadere details de [desbetreffende informatienota voor de subgroep indicatoren van het Comité voor sociale bescherming](#).

minimuminkomen: 1) de toereikendheid van de voordelen, 2) regels om in aanmerking te komen en het gebruik van voordelen, en 3) activering van en toegang tot diensten<sup>225</sup>.

**Het eerste gezamenlijke verslag van het Comité voor sociale bescherming en de Commissie over het minimuminkomen, gebaseerd op het benchmarkingskader voor het minimuminkomen, aangevuld met extra gegevens en kwalitatieve informatie, is in september 2022 overeengekomen**, voorafgaand aan het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen van 28 september 2022. Het verslag sluit aan bij de conclusies van de Raad van 2020, waarin de Raad de Commissie en het Comité voor sociale bescherming heeft verzocht om periodiek een dergelijk gezamenlijk verslag op te stellen om de vorderingen bij de ontwikkeling van de bescherming van het minimuminkomen in de lidstaten te analyseren en te evalueren. Naast de indicatoren van het benchmarkingskader zijn in het verslag ook uitdagingen vastgesteld<sup>226</sup>. In het verslag werd geconcludeerd dat het kader een waardevol analytisch instrument is gebleken en er werd voorgesteld om het regelmatig te actualiseren en na te denken over mogelijke dimensies voor de toekomstige uitbreiding ervan, met name op het gebied van de criteria om voor steun in aanmerking te komen, de toegang tot diensten, en overgangen op en stimulansen voor de arbeidsmarkt.

**De toereikendheid van het minimuminkomen is de afgelopen tien jaar op het niveau van de EU-27 vrijwel ongewijzigd gebleven, maar met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, en een lichte achteruitgang in 2020 als laatste inkomensjaar**<sup>227</sup>. Tussen 2009 en 2019 (inkomensjaren) is de toereikendheid van het minimuminkomen in de EU min of meer stabiel gebleven op ongeveer 60 % ten opzichte van de armoedegrens en op ongeveer 46 % ten opzichte van het inkomen van een laagverdiener in 2019, terwijl in 2020 op EU-niveau een lichte achteruitgang is vastgesteld (zie de hoofdtekst voor een gedetailleerdere analyse van dit laatste jaar). In de periode 2009-19 is een algemene verbetering van de adequaatheid waargenomen in landen waar nieuwe regelingen zijn ingevoerd, zoals Italië en Griekenland, en ook in Slovenië en Litouwen zijn verbeteringen vastgesteld (met bijna of meer dan 10 procentpunt — zie onderstaande figuur). Voor Letland, Estland en Luxemburg wijzen vergelijkingen met het inkomen van een laagverdiener eerder op een achteruitgang tussen 2009 en 2019. De toereikendheid is in de periode 2009-19 aanzienlijk verslechterd (met meer dan 10 procentpunt) in Hongarije, Roemenië en Slowakije, waar de toereikendheid in 2009 onder het gemiddelde lag, maar ook in Ierland en Malta en, in mindere mate, Nederland, ook al blijft de toereikendheid aanzienlijk hoger dan het EU-gemiddelde.

---

<sup>225</sup> Zie de samenvatting en de volledige tekst van de conclusies van de Raad [online](#).

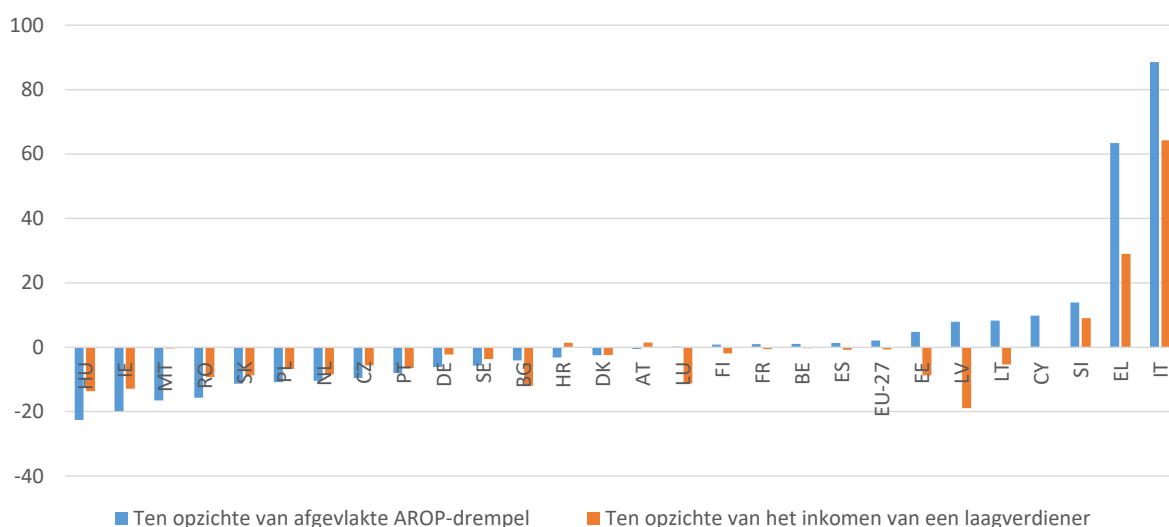
<sup>226</sup> Zie deel 2.4.1 over de ontwikkelingen tussen inkomensjaar 2019 en 2020 met betrekking tot de toereikendheid en de dekking van de minimuminkomenssteun als aanvulling op de analyse van de langetermijntendens.

<sup>227</sup> Zie het gezamenlijk verslag van het Comité voor sociale bescherming en de Commissie over het minimuminkomen.



## De toereikendheid is in de periode 2009-2019 stabiel gebleven, met grote verschillen tussen de lidstaten

Veranderingen in de toereikendheid, gemeten ten opzichte van de afgevlakte AROP-drempel en het inkomen van een laagverdiener tussen 2009 en 2019 (procentpunt)



*Opmerking:* EU berekend als een ongewogen gemiddelde. De afgevlakte AROP-drempels zijn gemiddelden van 2007, 2008 en 2009 voor de waarde van 2009 en gemiddelden van 2018 en 2019 voor de waarde van 2019. De waarden voor CY en HR zijn niet beschikbaar en bijgevolg niet meegeteld in het EU-gemiddelde voor het inkomensjaar 2009. De wijzigingen voor CY zijn ten opzichte van 2011, voor zover beschikbaar. De wijzigingen voor HR zijn ten opzichte van 2013. De huisvestingskosten worden verondersteld 11 % van het gemiddelde loon te bedragen.

*Bron:* Berekening van DG EMPL op basis van Eurostat-gegevens en het belasting-/uitkeringsmodel van de OESO.

**Tussen 2015 en 2020 is de dekking verbeterd, wat een toename van de ernst van de armoede en de materiële deprivatie mogelijk heeft helpen voorkomen, maar er blijven uitdagingen bestaan wat betreft de doeltreffendheid.** Van 2015 tot 2020 is de dekking van de inkomenssteun in de EU gemiddeld gestegen van 73 % tot 78 % (gemeten als het percentage uitkeringsgerechtigden<sup>228</sup>). Toch steeg het armoederisico in huishoudens waar (bijna) niemand werkt (van 61,2 % in 2015 tot 64 % in 2019) en stabiliseerde het zich in 2020 min of meer op 61,6 %, met een algemene stijging in bijna twee derde van de lidstaten. Terwijl het effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op de armoedevermindering in de loop van het decennium licht is gedaald (van 37 % naar 36 %), is de ernst van de armoede, zoals uitgedrukt door de armoederisicokloof, in grote lijnen stabiel gebleven op ongeveer 27 %. Dit verschil is echter aanzienlijk groter onder mensen die deel uitmaken van huishoudens waar (bijna) niemand werkt, namelijk ongeveer 37 %. De materiële en sociale deprivatie is van 2015 tot 2020 afgenomen (van 18 % naar 13 %) en dat geldt ook voor de verschillen in onvervulde behoeften aan medisch onderzoek en bovenmatige uitgaven voor huisvesting. De materiële en sociale deprivatie voor huishoudens waar (bijna) niemand werkt, daalde echter langzamer (van 51 % naar 44 % tussen 2015 en 2020) en is in 2020 nog steeds aanzienlijk hoger dan voor de bevolking in de werkende leeftijd.

**In sommige lidstaten zijn onlangs minimuminkomensregelingen ingevoerd.** Tussen 2009 en 2019 zijn in sommige lidstaten belangrijke hervormingen doorgevoerd waar voorheen

<sup>228</sup> Het percentage uitkeringsgerechtigden wordt gedefinieerd als het aantal personen in de leeftijdsgroep van 18-59 jaar dat sociale uitkeringen, andere dan ouderdomsuitkeringen, ontvangt in de bevolkingsgroep die met armoede wordt bedreigd. Deze indicator wordt door DG EMPL berekend op basis van EU-SILC-gegevens.

geen nationale minimuminkomensregelingen bestonden. In 2017 is in **Griekenland** een regeling voor een gegarandeerd minimuminkomen ingevoerd, in 2019 gevolgd door het nieuwe “burgerschapsinkomen” in **Italië**, terwijl **Spanje** in 2020 zijn eerste nationale regeling heeft ingevoerd. Deze nieuwe regelingen zijn doorgaans gekoppeld aan actieve inclusie, waarbij inkomenssteun wordt aangevuld met activeringsmaatregelen en toegang tot diensten voor de begunstigden. Aangezien bovengenoemde hervormingen pas de laatste jaren zijn ingevoerd, wordt de uitvoering ervan nog verfijnd en is nauwlettend toezicht geboden. Aanvullende aanpassingen kunnen nodig zijn met het oog op de andere onderdelen van actieve inclusie, namelijk de toegang tot sociale diensten en actieve arbeidsmarktmaatregelen. In sommige andere lidstaten zijn kleinere, maar nog steeds significante aanpassingen van bestaande regelingen doorgevoerd. Zo heeft **Luxemburg** in 2018 het sociale-inclusie-inkomen ingevoerd, dat sterker gericht is op de integratie van de begunstigden in de arbeidsmarkt, onder meer door verplichte screening en vaardigheidsprofilering van de aanvragers en hun huishouden, gekoppeld aan strengere voorwaarden en sancties in verband met activering.

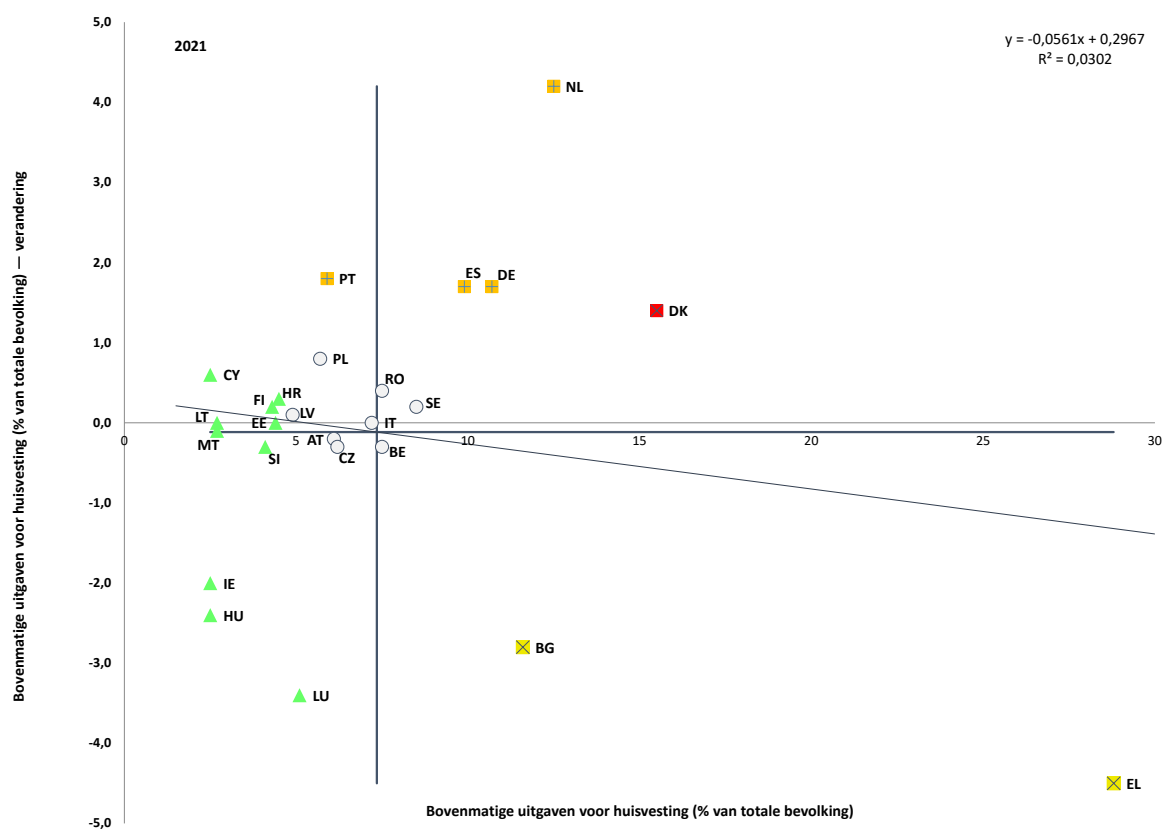
**Het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting is tijdens de COVID-19-crisis grotendeels stabiel gebleven, met slechts in enkele lidstaten significante veranderingen in de loop van de tijd.** In 2021 bleek uit de indicator dat ongeveer 8,3 % van de bevolking van de EU in huishoudens woont die 40 % of meer van hun (gestandaardiseerd) besteedbaar inkomen aan huisvesting uitgaven, een stijging met 0,5 procentpunt in vergelijking met 2020. Griekenland registreerde het hoogste percentage (28,8 %), maar ook de grootste daling (4,5 procentpunt) in vergelijking met 2020. Andere lidstaten met relatief hogere percentages waren Denemarken (15,5 %), het enige land dat als “kritiek” is aangemerkt, Nederland (12,5 %), Bulgarije (11,6 %) en Duitsland (10,7 %). Nederland kende de grootste stijging (met 4,2 procentpunt) en is aangemerkt als “in de gaten te houden”, samen met Duitsland, Spanje en Portugal (met stijgingen van respectievelijk 1,8, 1,7 en 1,7 procentpunt). De laagste percentages zijn in 2021 waargenomen in Cyprus, Hongarije, Ierland (elk 2,5 %), en in Litouwen en Malta (elk 2,7 %) — zie figuur 2.4.10. Voor mensen die met armoede worden bedreigd lag het percentage voor bovenmatige uitgaven voor huisvesting aanzienlijk hoger dan voor de rest van de bevolking, zij het met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten<sup>229</sup>. In Griekenland werd 76,7 % van de bevolking die met armoede wordt bedreigd met bovenmatige uitgaven voor huisvesting geconfronteerd, zij het met een verbetering (met 3,7 procentpunt) ten opzichte van het voorgaande jaar. In Denemarken bedroeg dit aandeel 72,1 %, na een lichte stijging (met 1,9 procentpunt). In een grote groep lidstaten lag het percentage rond 40 % en 30 %, terwijl het in Ierland en Cyprus onder de 10 % lag (respectievelijk 8,8 % en 9,3 %). In het algemeen werden huurders op de private huurmarkt in alle lidstaten veel meer getroffen door problemen in verband met de betaalbaarheid van huisvesting dan eigenaars, met of zonder hypotheek, of huurders met verlaagde of gratis huur<sup>230</sup>.

<sup>229</sup> Eurostat-indicator [[ilc\\_lvho07a](#)], EU- SILC.

<sup>230</sup> Eurostat-indicator [[ilc\\_lvho07c](#)], EU-SILC.

## Figuur 2.4.10: het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting bleef tijdens de COVID-19-crisis gemiddeld genomen stabiel, maar met grote verschillen tussen de lidstaten

Aandeel personen dat deel uitmaakt van een huishouden met bovenmatige uitgaven voor huisvesting (%), 2021 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)



*Opmerking:* De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Geen gegevens beschikbaar voor FR en SK. Onderbreking in de reeks voor LU.

*Bron:* Eurostat, [tespm140], EU-SILC.

**Gezinnen met kinderen en eenouderhuishoudens hadden grotere huisvestingsproblemen.** In 2020 kreeg 7,6 % van de huishoudens bestaande uit één ouder met kinderen ten laste te maken met ernstige woningnood (tegenover 6,5 % in 2019), vergeleken met 4,3 % bij de totale bevolking<sup>231</sup>. In twee lidstaten had in 2020 meer dan een op de tien te maken met ernstige woningnood: Letland, met een percentage van 11,5 %, en Roemenië, met 14,3 %. In Kroatië, Litouwen, Griekenland, Italië, Hongarije, Polen en Bulgarije lag het percentage ernstige woningnood tussen 5 % en 10 %. Woningnood trof in 2020 14,9 % van de kinderen in de gehele EU, een percentage dat iets hoger ligt dan dat voor de totale bevolking en is toegenomen in vergelijking met 2019 (met 1 procentpunt)<sup>232</sup>. Portugal (26,2 %), Cyprus (35,8 %) en Spanje (24,4 %) hadden percentages die aanzienlijk hoger lagen dan het EU-gemiddelde (met ongeveer 10 procentpunt of meer). De woningnood voor kinderen steeg of bleef ongeveer gelijk in alle lidstaten behalve Estland, Letland en Litouwen, waar hij daalde.

<sup>231</sup> Eurostat-indicator [ilc\_mdho06a] en [ilc\_mdho06b], EU-SILC.

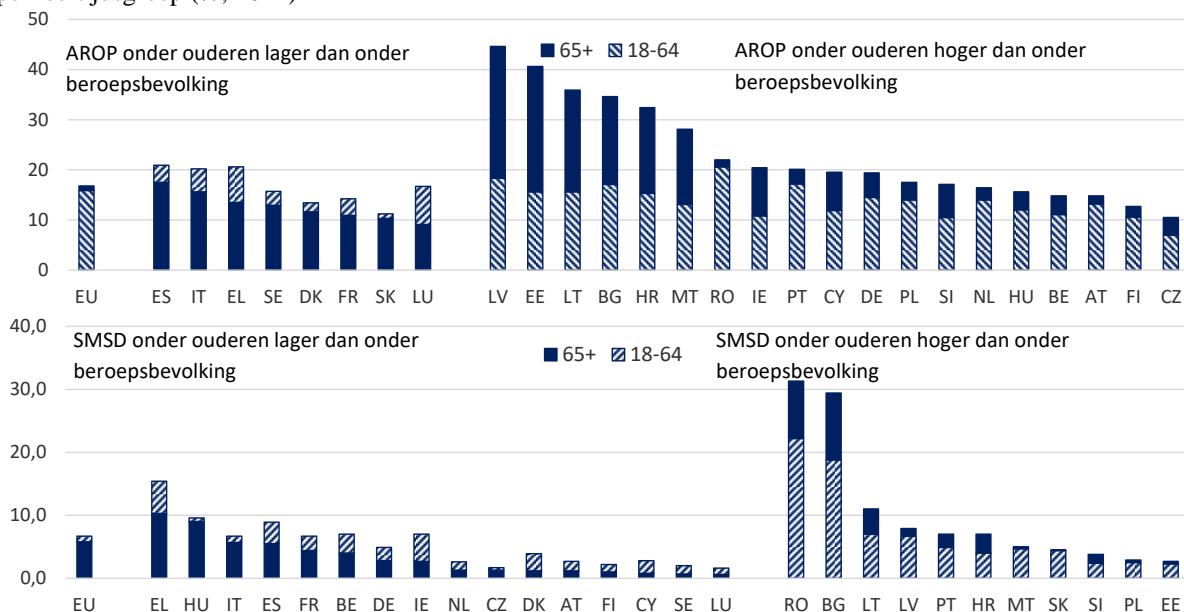
<sup>232</sup> Eurostat-indicator [ilc\_mddd044b], EU-SILC. Geen gegevens beschikbaar voor DE en PL. Onderbreking in de reeks voor LU, FR en IE.

**Het afgelopen decennium is er weinig vooruitgang geboekt bij het terugdringen van het aantal daklozen in de lidstaten van de Europese Unie.** Door het ontbreken van een gemeenschappelijke statistische definitie en methodologie om daklozen te tellen, zijn de gegevens niet vergelijkbaar tussen de lidstaten en is het moeilijk om het fenomeen op EU-niveau nauwkeurig te kwantificeren. In 2019 schatten Feantsa en de Abbé Pierre Foundation het aantal daklozen dat op straat of in een tijdelijke opvang of noodopvang slaapt op ten minste 700 000 in de EU, een aantal dat in tien jaar tijd met 70 % is toegenomen<sup>233</sup>. Dankzij nieuwe beleidsmaatregelen in het kader van de pandemie is sinds 2019 de dakloosheid in sommige lidstaten afgenomen. Veel van deze maatregelen, met name makkelijker toegang tot fatsoenlijk onderdak, moratoria op uitzettingen, en directe steun aan huishoudens, werden echter in het tweede jaar van de COVID-19-crisis ten minste gedeeltelijk afgebouwd. Dit heeft in verschillende lidstaten geleid tot een verdere toename van het aantal daklozen in vergelijking met het niveau van voor de pandemie.

**Het Arope-percentage onder mensen van 65 jaar of ouder bleef tussen 2020 en 2021 grotendeels stabiel in de EU.** In 2021 bedroeg het percentage in de EU 19,6 %, een lichte daling ten opzichte van 2020. Toch blijft er een verschil bestaan tussen de Arope-percentages voor vrouwen en mannen (respectievelijk 22,1 % en 16,3 %). Het armoederisicopercentage (AROP) onder personen ouder dan 65 jaar bedroeg in 2021 in de EU 16,8 %, iets hoger dan onder personen van 18-64 jaar (15,9 %). In de meeste landen ligt het percentage hoger dan voor personen in de werkende leeftijd (18-64), hoewel het verschil tussen beide groepen aanzienlijk varieert — zie het bovenste vak van figuur 2.4.10. Het percentage ernstige materiële of sociale deprivatie bleef dalen (van 7,4 % in 2015 tot 5,3 % in 2021) en ligt lager dan bij de bevolking in de werkende leeftijd op EU-niveau (6,3 % in 2021) en in de meeste lidstaten — zie het onderste vak van figuur 2.4.12. Er zijn bijzonder hoge waarden en verschillen met betrekking tot de beroepsbevolking waargenomen voor Roemenië en Bulgarije.

**Figuur 2.4.11: personen van 65 jaar en ouder lopen een hoger armoederisico dan de bevolking in de werkende leeftijd, maar worden minder vaak geconfronteerd met ernstige materiële en sociale deprivatie**

Armoederisicopercentages (bovenste vak) en percentages ernstige materiële en sociale deprivatie (onderste vak) per leeftijdsgroep (% , 2021)



<sup>233</sup> Zie: [6th Overview of Housing Exclusion in Europe 2021](#).

*Opmerking:* Links: de balk voor 18-64 moet worden opgeteld bij de balk voor 65+; rechts: de balk voor 65+ moet worden opgeteld bij de balk voor 18-64. De gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

*Bron:* Eurostat [[ilc\\_li02](#)] en [[ilc\\_md11](#)], EU-SILC.

**Pensioenen in de Unie bedragen gemiddeld meer dan de helft van het inkomen aan het einde van de loopbaan.** Het gemiddelde pensioen van personen van 65-74 jaar bedroeg in 2021 58 % van het inkomen uit werk van personen van 50-59 jaar<sup>234</sup>. Deze “geaggregeerde vervangingsratio” is toegenomen sinds 2012, toen hij 54 % was. In sommige landen (zoals Luxemburg, Griekenland, Italië en Spanje) ligt dit percentage ver boven de 70 %. Deze landen bevinden zich ook onder de lidstaten waar armoede op oudere leeftijd minder vaak voorkomt dan armoede onder personen in de werkende leeftijd. In 12 lidstaten ligt de vervangingsratio daarentegen onder de 50 % en in vijf van deze landen onder de 40 % (Ierland, Kroatië, Litouwen, Roemenië en Bulgarije). In de meeste daarvan ligt deze ratio lager bij vrouwen, maar in acht lidstaten is de vervangingsratio hoger voor vrouwen (Luxemburg, Letland, Duitsland, Tsjechië, Denemarken, Estland, Nederland, Hongarije en Slovenië).

**In 2021, het tweede jaar van de COVID-19-pandemie, namen de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg gemiddeld af, net als de verschillen tussen de lidstaten, die niettemin groot bleven** — zie figuur 2.4.12. Slovenië, Luxemburg en Polen noteerden de grootste stijgingen (met respectievelijk 2,1 procentpunt, 0,9 procentpunt en 0,8 procentpunt). Slovenië bevindt zich, samen met Griekenland, Roemenië en Finland, in een “kritieke situatie” vanwege de hoge percentages gemelde onvervulde behoeften in 2021 (respectievelijk 4,8 %, 6,4 % en 4,4 % voor de laatste twee). Tegelijkertijd was er een relatief grote daling te zien in Finland (1 procentpunt), net als in Estland en Letland (4,9 procentpunt en 1,3 procentpunt), die niettemin ook in 2021 op een hoog niveau zijn gebleven (8,1 % en 4 %). Net als in 2020 bleef het aandeel personen dat een onvervulde behoefte aan medische zorg meldde zeer laag (minder dan 1 %) in Duitsland, Cyprus en Malta (0,1 %), evenals in Nederland, Tsjechië en Oostenrijk (0,2 %, 0,3 % voor de laatste twee). Personen die deel uitmaken van een huishouden met een laag inkomen melden vaker onvervulde medische behoeften, hoewel de omvang van het verschil met de totale bevolking tussen de lidstaten uiteenloopt<sup>235 236</sup>. Wat de zelfgerapporteerde onvervulde behoeften betreft, zijn er enige regionale verschillen binnen Polen en Roemenië — zie figuur 10 in bijlage 3.

---

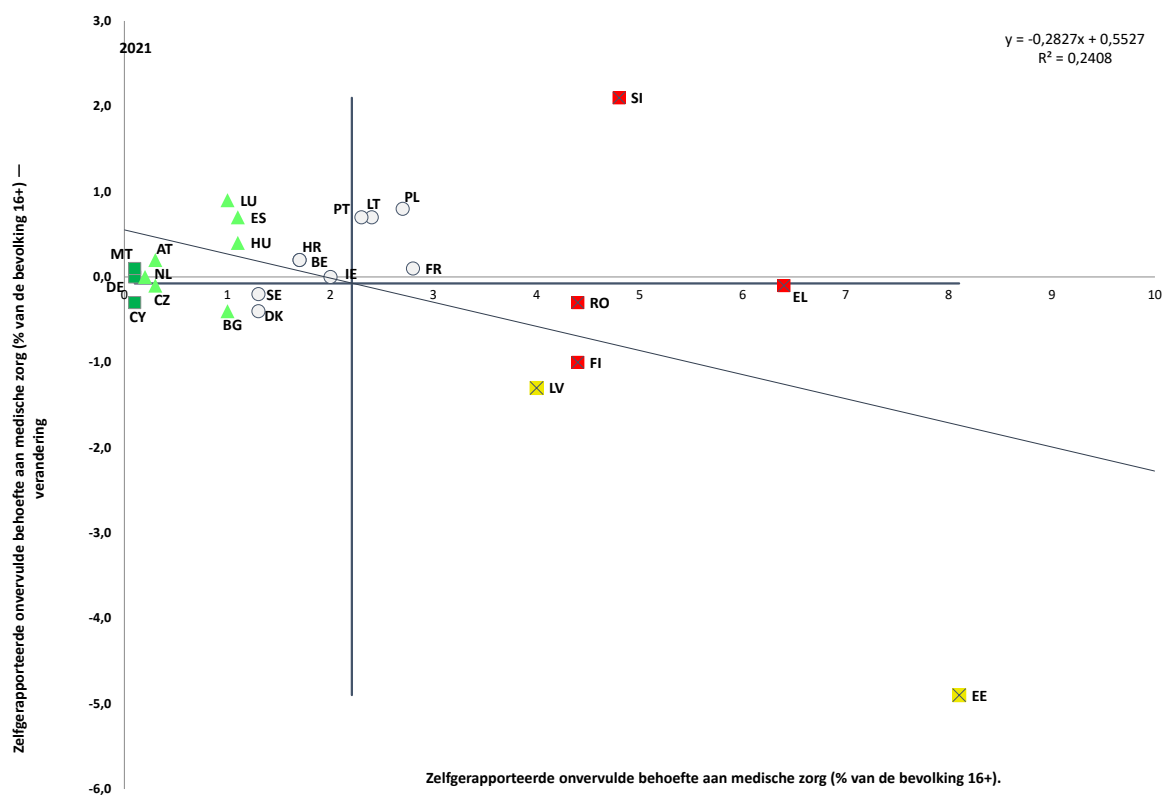
<sup>234</sup> Zie: [2021 Pension adequacy report](#), blz. 40. Zoals aangetoond door Eurostat-indicator [[ilc\\_pnp3](#)], gedefinieerd als de ratio van het mediane individuele bruto pensioen in de leeftijdsgroep van 65 tot en met 74 jaar in verhouding tot het mediane individuele bruto inkomen in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 59 jaar, exclusief andere sociale voordelen.

<sup>235</sup> Eurostat [[hlth\\_silc\\_29](#)], EU-SILC.

<sup>236</sup> In 2021 meldden meer Roma dat ze zich in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd hebben gevoeld bij de toegang tot gezondheidsdiensten (14 %) dan in 2016 (8 %), waarbij het hoogste percentage werd waargenomen in Portugal (32 %). Tijdens de COVID-19-pandemie bleken zelfs basistoegang tot eerstelijnsgezondheidszorg, basispreventie en maatregelen inzake social distancing onmogelijk toe te passen in afgelegen, gemarginaliseerde Romagemeenschappen (20 % van de Roma heeft geen toegang tot leidingwater en 78 % leeft in overbevolkte huishoudens). Bron: [Fundamental Rights Report 2022](#) van het FRA.

## Figuur 2.4.12: in het tweede jaar van de COVID-19-crisis werden tussen de lidstaten grote verschillen en stijgingen in zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg genoteerd

Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg, niveaus van 2021 en veranderingen ten opzichte van het voorgaande jaar (% , kernindicator van het sociaal scorebord)



Opmerking: De assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Voor SK zijn geen gegevens beschikbaar en de gegevens voor IT en PL zijn provisorisch. Onderbreking in de reeks voor LU.

Bron: Eurostat, [tespm 110], EU-SILC.

**Door demografische ontwikkelingen, met name de aanhoudend lage geboortecijfers en de hogere levensverwachting, neemt de potentiële behoefte aan langdurige zorg toe.** De afhankelijkheidsratio van ouderen in de EU zal naar verwachting aanzienlijk stijgen, van 32,5 % in 2021 tot 52,0 % in 2050. Ondanks de vooruitgang op het gebied van gezonde levensjaren, preventieve benaderingen en het gebruik van digitale technologieën, zal de behoefte aan langdurige zorg in de toekomst verder toenemen<sup>237</sup>. Het aantal personen dat mogelijk langdurige zorg nodig zal hebben, zal in de EU naar verwachting toenemen van 30,8 miljoen in 2019 tot 33,7 miljoen in 2030 en 38,1 miljoen in 2050<sup>238</sup>. Uit de gegevens voor 2019 blijkt dat in de EU-27 gemiddeld 26,6 % van de mensen van 65 jaar of ouder (32,1 % van de vrouwen tegenover 19,2 % van de mannen) en 39,4 % van de mensen van 75 jaar of ouder die deel uitmaken van particuliere huishoudens behoefte hadden aan

<sup>237</sup> Dit betekent dat de sector voor langdurige zorg een groot potentieel heeft om banen te scheppen: tegen 2050 zouden er 1,6 miljoen werknemers bij moeten komen om de dekking van de langdurige zorg op hetzelfde niveau te houden — zie [Commission Staff Working Document Accompanying the document Commission proposal for a Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care](#), SWD(2022)441 final.

<sup>238</sup> Europese Commissie en Comité voor de economische politiek, [The 2021 Ageing Report — Economic and budgetary projections for the EU Member States \(2019-2070\)](#), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

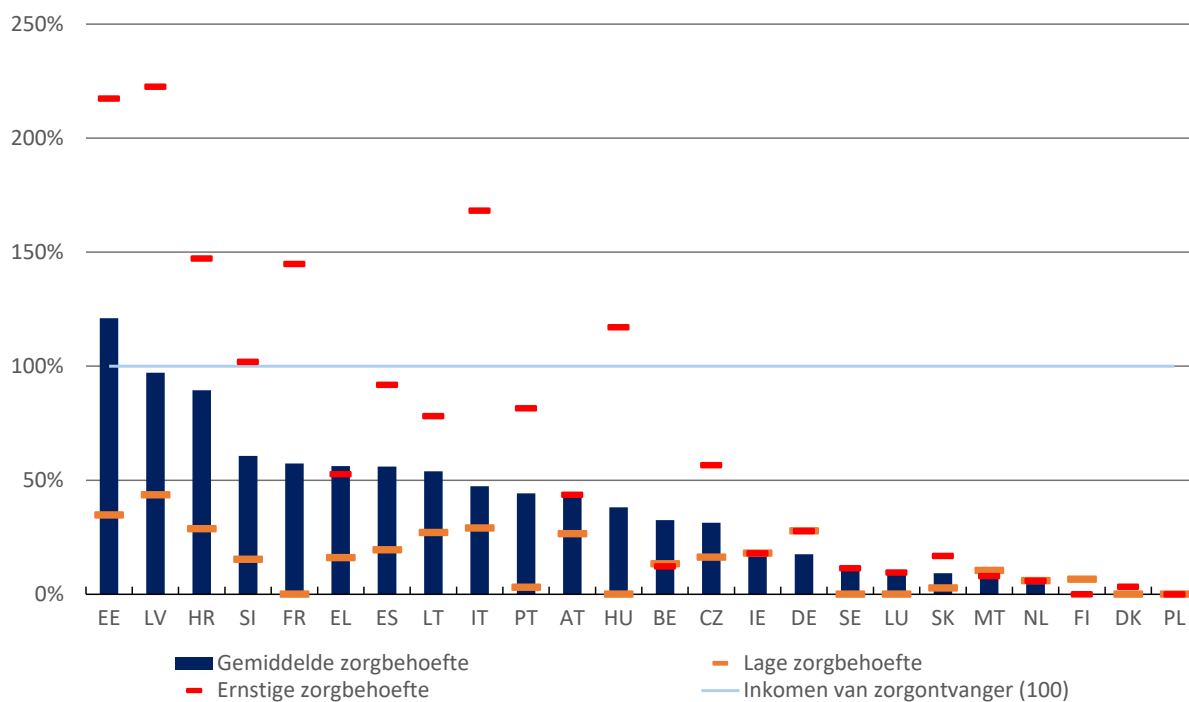
langdurige zorg<sup>239</sup>. In het laagste inkomenskwaartiel had 35,9 % langdurige zorg nodig, tegenover 17,2 % in het hoogste inkomenskwaartiel<sup>240</sup>.

**De dekking van de sociale bescherming is, naast de beschikbaarheid van hoogwaardige diensten, een belangrijke factor voor de toegang tot diensten voor langdurige zorg.**

Hoewel alle lidstaten enige dekking van sociale bescherming bieden, hetzij in natura en/of via geldelijke uitkeringen, meldde 35,7 % van de mensen in de EU dat zij om financiële redenen geen gebruik (meer) maken van thuiszorgdiensten, 9,7 % noemde tekorten in het aanbod en 2,1 % bezorgdheden over de kwaliteit als reden<sup>241</sup>. Om de mate van sociale bescherming voor langdurige zorg op oudere leeftijd te meten en deze tussen de lidstaten te vergelijken, heeft de OESO met steun van de Europese Commissie een reeks typische gevallen van langdurige zorgbehoefte ontwikkeld<sup>242</sup>. Uit analyses blijkt dat, zelfs rekening houdend met de sociale bescherming, de eigen bijdragen voor zorg zeer hoog kunnen zijn, vooral voor ouderen met ernstige langdurige zorgbehoefte die thuiszorg ontvangen — zie figuur 2.4.13<sup>243</sup>.

**Figuur 2.4.13: de eigen bijdragen voor zorg kunnen zeer hoog zijn, vooral voor ouderen met ernstige langdurige zorgbehoefte die thuiszorg ontvangen**

Eigen bijdragen voor thuiszorg als aandeel van het inkomen voor ouderen (na overheidssteun), voor zorgontvangers met een mediaan inkomen en zonder nettovermogen, naar ernstigheidsgraad



*Opmerking:* EE verwijst naar Tallinn in Estland, IT verwijst naar Alto Adige (Zuid-Tirol) in Italië, AT verwijst naar Wenen in Oostenrijk, BE verwijst naar Vlaanderen in België.

Bron: OESO-analyses op basis van de OESO-vragenlijst over sociale bescherming bij langdurige zorg, de OESO-databank over inkomensverdeling en de OESO-databank over vermogensverdeling.

<sup>239</sup> Eurostat [hlth\_ehis\_tadle], EHIS. Het aandeel personen met een behoefte is één minus het aandeel van diegenen zonder ernstige problemen. Deze op onderzoek gebaseerde maatregel omvat alleen mensen in particuliere huishoudens, maar niet in residentiële zorg.

<sup>240</sup> Eurostat [hlth\_ehis\_tadli], EHIS.

<sup>241</sup> Eurostat [ilc\_ats15], EU-SILC ad-hocmodule 2016.

<sup>242</sup> Cravo Oliveira Hashiguchi, T. en Llena-Nozal, A., “The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?”, *OECD Health Working Papers No 117*, OECD Publishing, Parijs, 2021.

<sup>243</sup> OESO, “Measuring social protection for long-term care in old age”, *OECD Health Working Papers*, OECD Publishing, Parijs, 2023 (verschijnt binnenkort).

## 2.4.2 Maatregelen van de lidstaten

**In 2021 en 2022 hebben de lidstaten de tijdelijke maatregelen voor inkomenssteun die tijdens de COVID-19-pandemie waren ingevoerd, geleidelijk afgeschaft.** Sommige lidstaten hebben permanente maatregelen genomen om de sociale bescherming voor iedereen te verbeteren, waaronder een betere toereikendheid en dekking van diverse uitkeringen. Deze maatregelen waren bedoeld om de lacunes in stelsels voor sociale bescherming op te vullen, die met name mensen in kwetsbare situaties treffen (zoals huishoudens met een laag inkomen zonder een inkomen uit werk, personen met precair werk of migranten en vluchtelingen). Na de Russische aanvalsoorlog in Oekraïne en de sociaal-economische gevolgen daarvan voor Europa hebben sommige lidstaten gerichte maatregelen genomen om de sociale gevolgen van de inflatiedruk aan te pakken, met name wat betreft essentiële energiediensten. De meeste van deze maatregelen zijn echter niet gericht op diegenen die het meest zijn blootgesteld aan de hoge energieprijzen en kwetsbaar zijn (zie pijlerkader 7). Bovendien hebben ontheemden die Oekraïne zijn ontvlucht en tijdelijke bescherming genieten op grond van de richtlijn tijdelijke bescherming toegang tot gezondheidszorg, huisvesting en sociale voorzieningen, naast onderwijs, opleiding en de arbeidsmarkt. Dit deel geeft een overzicht van de manier waarop de lidstaten met de huidige omstandigheden omgaan, naast andere maatregelen om meer structurele problemen in hun stelsels voor sociale bescherming aan te pakken.

**Sommige van de tijdelijke maatregelen die tijdens de pandemie zijn ingevoerd, zijn gehandhaafd voor kwetsbare mensen en hun gezin, terwijl aanvullende maatregelen zijn ingevoerd om het effect van de stijgende prijzen aan te pakken.** Gedurende de hele pandemie konden begunstigden van sociale bijstand in **België** rekenen op een tijdelijke maandelijkse premie van 50 EUR van juli 2020 tot en met september 2021 en van 25 EUR vanaf oktober 2021 tot en met maart 2022. Ook andere subsidies en maatregelen, zoals de covidtoelage, de toelage voor psychologisch welzijn en de toelage voor jongeren en studenten in een kwetsbare situatie werden tot 31 maart 2022 verlengd. In **Bulgarije** hebben de autoriteiten bij wijze van eenmalige maatregel de drempel voor de verwarmingsuitkering verhoogd (met 30 BGN, ongeveer 15,3 EUR) voor mensen die de uitkering tegen oktober 2021 nog niet hadden aangevraagd. Als gevolg van de energiecrisis werd de uitkering in 2022 echter nog eens verhoogd met 100 BGN (ongeveer 51 EUR, ongeveer 20 %) tot 624 BGN (ongeveer 319 EUR). In **Malta** heeft de regering in februari 2022, met het oog op de inflatiedruk op met name levensmiddelen en ook om het economisch herstel verder te ondersteunen, ingestemd met de uitbetaling van een eenmalige subsidie in contanten. Sinds maart 2022 ontvangen werknemers onder een bepaald inkomensniveau en studenten cheques ter waarde van 100 EUR, terwijl gepensioneerden en mensen met een sociale uitkering tot 200 EUR ontvangen. In **Spanje** zijn verschillende tijdelijke maatregelen genomen om het minimuminkomen en de premievrije pensioenen te verhogen om zo de hoge inflatie te compenseren en 800 000 kwetsbare huishoudens te ondersteunen. Volgens een inventarisering van de nationale beleidsmaatregelen om de gevolgen van de stijgende inflatie voor de burgers te verzachten, tot juni 2022 gemeld in de EU PolicyWatch-databank van Eurofound, waren de meeste maatregelen tijdelijk en op ad-hocbasis<sup>244</sup>. Eenmalige betalingen van vaste bedragen kwamen vaker voor dan maandelijkse steun en de meeste maatregelen waren niet doelgericht. Gerichte maatregelen namen vaker de vorm aan van financiële steun,

---

<sup>244</sup> Eurofound, Aumayr-Pintar, C. en Cantero Guerrero, M., [“First responses to cushion the impact of inflation on citizens”](#), artikel, 12 september 2022.



terwijl niet-gerichte maatregelen voornamelijk beperkt bleven tot energierekeningen en brandstofprijzen (zie hieronder en pijlerkader 7 voor nadere informatie).

**Er zijn permanente wijzigingen van bestaande regelingen vastgesteld of uitgevoerd om de sociale en economische veerkracht verder te versterken**, overeenkomstig onder meer beginsel 12 (sociale bescherming) en beginsel 14 (minimuminkomen) van de pijler, **met behulp van onder meer de herstel- en veerkrachtfaciliteit**. In **Spanje** worden uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit tot 34 proefprojecten ondersteund die integratietrajecten voor begunstigden van een minimuminkomen creëren. Deze trajecten zijn bedoeld om het gebruik en de doeltreffendheid van de minimuminkomensregeling te verbeteren door middel van sociaal-economische integratie en educatieve en digitale inclusie. Daarnaast is in het kader van het herstel- en veerkrachtplan een nieuwe hervorming gepland om tegen eind 2023 niet-bijdrageplichtige uitkeringen samen te voegen onder de minimuminkomensregeling, teneinde de doeltreffendheid en doelmatigheid van overheidsmiddelen te verbeteren en ze in te zetten met het oog op een passende dekking van mensen in kwetsbare situaties en op de toereikendheid van de inkomenssteun. Daartoe moet bij de consolidatie van de uitkeringen enerzijds rekening worden gehouden met de structurele behoeften van huishoudens met kinderen en personen met een handicap, en moet anderzijds de inkomenssteun worden gekoppeld aan het actief zoeken naar werk met het oog op inclusie en het voorkomen van “armoedevallen”. **Letland** is, overeenkomstig zijn herstel- en veerkrachtplan, van plan om tegen begin 2023 een hervorming door te voeren om tot een uniforme en empirisch onderbouwde methode te komen voor de berekening en jaarlijkse indexering van het gegarandeerd minimuminkomen om de drempel van 20 % van het mediaan inkomen te bereiken. In **Roemenië** heeft de regering een wet gewijzigd om de sociale referentie-indicator te verhogen waarop de berekening van de bedragen van diverse uitkeringen is gebaseerd, zoals de werkloosheidsuitkeringen en de sociale bijstand, en de regelmatige indexering ervan met het gemiddelde jaarlijkse inflatiepercentage is in maart 2022 van start gegaan. In **Bulgarije** is bij wijze van overgangshervorming, in afwachting van de volledige herziening van het minimuminkomen zoals voorzien in het herstel- en veerkrachtplan, een wetswijziging doorgevoerd om de toereikendheid en de dekking van de minimuminkomensregeling geleidelijk te verhogen door middel van verplichte verhogingen van de DMI-coëfficiënten (gedifferentieerd minimuminkomen) voor alle doelgroepen. **Kroatië** heeft het basisbedrag van de gegarandeerde minimumuitkering verhoogd tot 1 000 HRK en tevens de dekking verbeterd, met name voor huishoudens met kinderen, zoals gepland in het kader van het herstel- en veerkrachtplan. In **Litouwen** is de toereikendheid van de sociale basisuitkeringen enigszins verbeterd en zijn de inkomensafhankelijke tegemoetkomingen voor verwarmingskosten toegankelijker geworden, gekoppeld aan een wijziging van de wet op de sociale diensten in het kader van het herstel- en veerkrachtplan om de kwaliteit van de sociale zorg te verbeteren door middel van een nieuwe accreditatieregeling. In **Malta** ontvangen begunstigden van sociale bijstand de volledige compensatie voor de stijgende kosten van levensonderhoud, in plaats van twee derde van de compensatie zoals voorheen. Bovendien zal een nieuwe procedure worden ingevoerd om personen zonder vast adres te helpen sociale bijstand te ontvangen. In **Nederland** zou de leeftijdsgrens om mee te tellen als kostendelende medebewoner worden verhoogd tot 27 jaar om het toenemende armoederisico van ouders te helpen verminderen wanneer hun kinderen ouder dan 21 jaar bij hen blijven wonen, en het zou dakloosheid onder jongeren zelf kunnen voorkomen. **Griekenland** heeft sommige permanente maatregelen voor inkomenssteun verhoogd die gericht zijn op huishoudens met een laag inkomen, zoals de verwarmingstoelage en de huisvestingstoelagen voor universiteitsstudenten die buiten hun woonplaats studeren. Bovendien zal de herstel- en veerkrachtfaciliteit in de toekomst onder meer de arbeidsmarktintegratie van begunstigden

van het gegarandeerd minimuminkomen, personen met een handicap, Roma en vluchtelingen in Griekenland ondersteunen.

**De meeste lidstaten verleenden financiële steun aan ontheemden uit Oekraïne**, door hun toegang te verlenen tot sociale voorzieningen waar de onderdanen van het land of legaal verblijvende migranten gebruik van kunnen maken. In bepaalde gevallen werd toegang verleend tot minimuminkomensregelingen, bijvoorbeeld in **Duitsland, Estland, Litouwen, Hongarije, Portugal en Slowakije**. Sommige lidstaten hebben ontheemden uit Oekraïne toegang gegeven tot uitkeringen voor asielzoekers, bijvoorbeeld **Oostenrijk, Spanje, Finland, Frankrijk, Nederland en Zweden**, terwijl in andere lidstaten, zoals **Bulgarije, Tsjechië, Italië en Luxemburg**, speciaal voor hen bestemde uitkeringen zijn ingevoerd. **Polen** verleende de drie vormen van steun. Volgens het door Eurofound in kaart gebrachte beleid met betrekking tot vluchtelingen uit Oekraïne zijn sinds het begin van de oorlog tot midden juni in totaal 144 beleidsmaatregelen gemeld, die voornamelijk betrekking hadden op de toegang tot huisvesting (19 %), onderwijs (13 %), gezondheidszorg (8 %) en sociale bescherming (6 %), alsook toegang tot de arbeidsmarkt en actief arbeidsmarktbeleid (22 %).

**De pandemie heeft duidelijk gemaakt dat de sociale diensten moeten worden gemoderniseerd.** De belangrijkste uitdagingen zijn de standaardisering of uitbreiding van het aanbod aan diensten, de verbetering van de kwaliteit van de sociale diensten en de verbetering van de geïntegreerde verstrekking van diensten en uitkeringen. Sommige hervormingen op deze gebieden zijn begonnen tijdens of in de nasleep van de eerste golven van de COVID-19-pandemie en sommige worden ondersteund door de herstel- en veerkrachtfaciliteit. Zo heeft **Bulgarije** een nieuwe verordening inzake de kwaliteit van sociale diensten vastgesteld (ook een onderdeel van het herstel- en veerkrachtplan), onder meer met betrekking tot de kwalificaties van de beroepsbevolking. **Spanje** is doorgegaan met de voorbereiding van de hervorming om op nationaal niveau een gegarandeerd gemeenschappelijk minimumpakket van sociale diensten en kwaliteitsnormen vast te stellen om de verschillen in soorten, niveaus en kwaliteit van de verleende diensten te verkleinen. **Kroatië** en **Litouwen** breiden hun pakket van sociale diensten uit, waarbij Kroatië de toegang tot en de coördinatie tussen sociale diensten verbetert en een gemeenschappelijk minimumdienstenpakket en gemeenschappelijke normen voor de verstrekking van sociale diensten in het hele land garandeert. **Cyprus** en **Kroatië** richten zich respectievelijk op de verbetering van de geïntegreerde dienstverlening door een versterking van de multidisciplinaire aanpak, en op een geïntegreerde verstrekking van diensten en uitkeringen. **Litouwen** heeft een nieuw soort preventieve en proactieve sociale hulpverlening ingevoerd om potentieel sociaal kwetsbare gezinnen en personen op te sporen die met sociale uitsluiting worden bedreigd.

**De toegang tot sociale bescherming is in een aantal lidstaten verbeterd, ook voor atypische werknemers en zelfstandigen**, overeenkomstig de nationale plannen (ingediend in 2021) om de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming uit te voeren<sup>245</sup>. Hoewel in veel lidstaten de uitzonderlijke inkomenssteunmaatregelen of tijdelijke versoepelingen van de standaardregels om voor uitkeringen in aanmerking te komen (of om de bedragen ervan te verhogen) eind 2021 of begin 2022 zijn afgebouwd, zijn structurele hervormingen doorgevoerd die de toegang tot de sociale bescherming uitbreiden. Het herstel- en veerkrachtplan van **Cyprus** omvat een hervorming van het socialezekerheidsstelsel om de dekking uit te breiden tot zelfstandigen en atypische vormen van werk (zoals personen die via platforms werken), terwijl **Polen** als

---

<sup>245</sup> Zie Pijlerkader 5: toegang tot een toereikende sociale bescherming in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2022 en de [daarin genoemde nationale plannen](#).

onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan voornemens is de bestaande verplichte sociale verzekeringen uit te breiden en de dekking van met name civielrechtelijke overeenkomsten door pensioenverzekeringen en ongevallenverzekeringen te verbeteren. Verscheidene lidstaten pakken de toereikendheid van de pensioenen voor zelfstandigen aan door de bijdragepercentages te verhogen, zoals **Letland** (dat ook een minimale bijdragegrondslag invoert) en **Spanje**, dat in 2022 in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een hervorming van het bijdragesysteem voor zelfstandigen heeft vastgesteld. **Frankrijk** heeft (eind 2021) een wet met maatregelen vastgesteld om de pensioenen van landbouwhelpers te verhogen, en **Finland** heeft in juni 2022 een voorstel ingediend betreffende de ontwikkeling van een pensioenverzekering voor zelfstandigen, dat nu nog door het parlement moet worden besproken en goedgekeurd.

**Verschillende maatregelen hebben betrekking op de toegang tot werkloosheidsuitkeringen, met name voor atypische werknemers.** Het herstel- en veerkrachtplan van **Spanje** omvat een hervorming (tegen eind 2022) van het werkloosheidsbijstandsstelsel om een aantal lacunes in de dekking op te vullen, de maximumduur te verlengen en het systeem te vereenvoudigen. Spanje verleende vanaf maart 2022 ook toegang tot niet-bijdrageplichtige werkloosheidssubsidies aan werknemers van meer dan 52 jaar met een vast/onderbroken dienstverband. Tot slot werd (vanaf oktober 2022) toegang tot bijdrageplichtige werkloosheidsuitkeringen verleend aan werknemers in de huishoudelijke sector na de ratificatie van het IAO-verdrag over huishoudelijk personeel en de uitvoeringsmaatregelen. **Italië** heeft de toegang tot werkloosheidsuitkeringen voor atypische werknemers verbeterd, met name door de maximumduur van de uitkering bij onvrijwillig ontslag voor werknemers met een atypische arbeidsovereenkomst (DIS-COLL) te verlengen tot twaalf maanden. Daartoe werden ook de gewone (CIGO en FIS) en buitengewone (CIGS) regelingen voor werknemers die voorheen geen dekking hadden, verhoogd en toegankelijker gemaakt om er leerlingen en thuiswerkers in op te nemen.

**Er is een aantal maatregelen genomen om zelfstandigen te ondersteunen met specifieke inkomenssteun of vervangingsregelingen, bijvoorbeeld bij moederschaps- of vaderschapsverlof of andere tijdelijke perioden zonder werk.** Na het verstrijken van het stelsel van tijdelijke inkomenssteun (TOZO 5) kunnen zelfstandigen in **Nederland** in aanmerking komen voor inkomenssteun volgens het permanentere stelsel (Bbz). **Oostenrijk** heeft zijn regeling inzake inkomensvervanging ook uitgebreid (tot maart 2022) tot zelfstandigen zonder personeel die hun activiteiten als gevolg van COVID-19 hebben gestaakt en heeft zijn specifieke noodfonds toegankelijk gemaakt voor personen die niet door bestaande maatregelen worden gesteund (met name nieuwe zelfstandigen, freelancers, werknemers in de culturele sector, personen met meerdere deeltijdcontracten). **Frankrijk** heeft in 2022 de voorwaarden voor zelfstandigen versoepeld om in aanmerking te komen voor een inkomenstoelage wanneer ze hun activiteit beëindigen (van kracht sinds 2019). Tot slot omvat de nieuwe regelgeving inzake moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof in **Italië**, in het kader van het decreet inzake het evenwicht tussen werk en privéleven (juni 2022), het recht op een dagvergoeding voor vrouwelijke zelfstandigen gedurende perioden voorafgaand aan de bevalling (in geval van complicaties); in de regelgeving is ook het recht op ouderschapsverlof voor zelfstandige vaders opgenomen. In **Luxemburg** is door de regering een wetsontwerp vastgesteld (juni 2022) en bij het parlement ingediend om vaderschapsuitkeringen voor zelfstandigen in te voeren.

**In een aantal landen zijn nieuwe maatregelen genomen voor een betere sociale bescherming van professionals in de culturele sector.** Deze professionals behoorden tot de groepen die tijdens COVID-19 onvoldoende sociale bescherming genoten door de combinatie

van een specifiek arbeidsstatuut en de moeilijkheden om werk te vinden. In **Estland, Luxemburg, Spanje** en **Frankrijk** zijn hun rechten op werkloosheidsuitkeringen of tijdelijke inkomenssteun in 2021-22 verlengd, terwijl **Duitsland** maatregelen nam om de verzekeringsdekking van zelfstandige kunstenaars te handhaven door hun bijdragen te subsidiëren. Belangrijk is dat **Portugal** een nieuw statuut voor professionals in de cultuursector en een speciaal socialezekerheidsfonds voor hen heeft goedgekeurd.

**Sommige landen hebben maatregelen ingevoerd om de toegang tot de gezondheidszorg voor alle werkenden te ondersteunen.** In **Luxemburg** heeft de regering in oktober 2021 een voorstel voor een universele dekking van de gezondheidszorg ingediend om de gezondheidszorg via aansluiting bij de ziektekostenverzekering toegankelijk te maken voor elke kwetsbare persoon die in het land verblijft, maar niet is aangesloten. Het voorstel ligt momenteel bij het parlement. Sinds begin 2022 moeten werkgevers in **Duitsland** melden welke werknemers met een kortetermijncontract geen ziektekostenverzekering hebben. Wat de uitkeringen bij ziekte betreft, heeft **Ierland** een (nog door het parlement vast te stellen) wet goedgekeurd die een minimumbescherming biedt aan laagbetaalde werknemers die mogelijk geen recht hebben op een ziekteverlofregeling binnen het bedrijf. In **Estland** en **Letland** is de dekking van het ziekteverlof uitgebreid tot alle werknemers.

**De lidstaten hebben structurele, gerichte maatregelen voor huishoudens met een laag inkomen of arme huishoudens ingevoerd om de toegang tot essentiële diensten te ondersteunen,** overeenkomstig beginsel 20 van de pijler. Om de toegang tot essentiële energiediensten te ondersteunen, wordt het vaakst gebruikgemaakt van structurele maatregelen als inkomensvoordelen, verlaagde tarieven, subsidies en een verbod voor leveranciers om mensen te weigeren of af te sluiten, waarmee de effecten van de prijsstijgingen deels worden opgevangen. Daarnaast zijn echter ook noodmaatregelen genomen om te reageren op de pieken in de energieprijzen, zoals besproken in pijlerkader 7.

**In de context van de huidige stijging van de kosten van levensonderhoud, waaronder de facturen voor nutsvoorzieningen, voeren sommige lidstaten preventieve maatregelen in om huurders te beschermen en de energieprijzen te drukken, hoewel een grote meerderheid van die maatregelen onvoldoende doelgericht is.** Zo zijn in **Spanje** uitzettingen van kwetsbare huurders opgeschort tot en met 31 december 2022 en is de stijging van de jaarlijkse huur beperkt tot 2%. Voorts is de gegarandeerde levering van basisvoorzieningen (water, gas, elektriciteit en telecommunicatie) aan kwetsbare huishoudens verlengd tot 31 december 2022. Tot slot heeft de regering verschillende maatregelen genomen om de energiekosten te beperken en de energievoorziening te beschermen, waaronder een sociale voucher voor elektriciteit voor kwetsbare consumenten en het verbod om de elektriciteitsvoorziening te onderbreken voor mensen die met sociale uitsluiting worden bedreigd. **Letland** heeft de huisvestingstoelagen voor mensen met een laag inkomen tijdelijk verhoogd om de stijging van de energiekosten in het verwarmingsseizoen 2022-2023 te compenseren, samen met een gedeeltelijke compensatie van de energierekening voor alle consumenten. In **Litouwen** vergoedt de staat een deel van de energiekosten voor alle gezinnen, terwijl **Roemenië** de elektriciteits- en aardgasprijzen plafonneert. **Ierland** verstrekt ook 600 EUR krediet in drie termijnen voor alle huishoudelijke elektriciteitsverbruikers. Daarnaast krijgen de begunstigden van de brandstof- en verwarmingstoelage in november eenmalig 400 EUR, en vanaf januari 2023 zullen meer mensen voor deze uitkering in aanmerking komen. In **Griekenland** zijn tijdelijke maatregelen genomen om de inflatiedruk te compenseren, zoals een uitkering van 250 EUR voor gepensioneerden met een laag inkomen, niet-verzekerde ouderen en begunstigden van een invaliditeitsuitkering, alsook de uitkering van een aanvullende tranche van het gegarandeerde minimuminkomen en de

kinderbijslag (deze maatregelen zijn in april 2022 toegepast en zullen naar verwachting ook in december 2022 worden toegepast).

**In verschillende lidstaten zijn hervormingen doorgevoerd om kinderarmoede aan te pakken**, onder meer op het gebied van ouderschapsverlof en voor- en vroegschoolse educatie en opvang, overeenkomstig beginsel 11 (kinderopvang en hulp aan kinderen) van de pijler en de aanbeveling van de Raad tot instelling van een Europese kindergarantie. De uitbreiding van voor- en vroegschoolse educatie en opvang was de meest voorkomende hervorming. Het **Spaanse** herstel- en veerkrachtplan voorziet tegen eind 2024 in de oprichting van ten minste 60 000 openbare plaatsen voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang voor kinderen jonger dan 3 jaar. Ook **Griekenland, Italië, Slowakije** en **Cyprus** zullen het aanbod aan kinderopvang uitbreiden. **Tsjechië** heeft gezorgd voor een stabiele financiering van de kinderopvang na afloop van de ESF-steun. **Malta** en **Slovenië** hebben het recht om gebruik te maken van gratis kinderopvang uitgebreid. In het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan is **Litouwen** gestart met een onderzoek naar de haalbaarheid van de ontwikkeling van infrastructuur voor voor- en vroegschoolse educatie in gemeenten. In **Denemarken** heeft de regering ingestemd met de invoering van nieuwe minimumnormen voor kinderopvang vanaf 2024. Via het herstel- en veerkrachtplan zal **Roemenië** tegen 2024 werk maken van het opzetten, uitrusten en operationeel maken van 412 aanvullende diensten om de capaciteit en de kwaliteit van zijn systeem voor voor- en vroegschoolse educatie te verhogen, dat naar verwachting ongeveer 20 000 kinderen uit kansarme milieus zal bedienen.

**Sommige lidstaten hebben de kinder- en gezinsbijslagen verhoogd.** Deze maatregelen zijn weliswaar structurele wijzigingen van de bestaande regelingen, maar kunnen gezinnen helpen om het effect van de stijgende prijzen en de inflatiedruk in de huidige omstandigheden te verzachten. **Oostenrijk, Letland, Litouwen, Roemenië** en **Slowakije** hebben de bedragen van de bestaande universele kinderbijslagen verhoogd, **Bulgarije** heeft de belastingaftrek voor kinderen verhoogd en **Italië** heeft een maandelijkse universele toelage ingevoerd voor alle kinderen ten laste. In **Oostenrijk, Bulgarije** en **Spanje** is het niveau van de gerichte bijslagen verhoogd en in **Malta** dat van de geboorte- en adoptiepremie. Er komt een dubbele kinderbijslag (140 EUR extra per kind) in Ierland en mensen die de Working Family Payment ontvangen, krijgen in november 2022 een eenmalige uitkering van 500 EUR.

**In verschillende lidstaten is gesproken over het verstrekken van extra inkomenssteun aan personen met een handicap en hun gezin**, overeenkomstig beginsel 17 (inclusie van personen met een handicap) van de pijler. **Kroatië** heeft een wijziging van de arbeidsmarktwet ingevoerd om de voorwaarden voor de toekenning van financiële bijstand aan werklozen met een handicap vast te leggen. In **Litouwen** is een verhoging van de aanvullende kinderbijslag goedgekeurd, waaronder ook kinderen met een handicap vallen, en het land heeft in juli 2021 ook een nieuwe wet vastgesteld waarbij aanvullende uitkeringen worden toegekend aan alleenstaande ouderen en personen met een handicap. **Malta** heeft een reeks maatregelen vastgesteld om de toegang tot sociale uitkeringen voor personen met een handicap te verbeteren en de in aanmerking komende bedragen te verhogen, onder meer voor verzorgers van personen met een ernstige handicap. In verschillende lidstaten, waaronder **Kroatië, Cyprus, Estland, Frankrijk, Ierland, Litouwen, Spanje** en **Polen**, kunnen ontheemden uit Oekraïne ook een invaliditeitsuitkering krijgen.

**Veel lidstaten hebben maatregelen genomen om de nodige gemeenschapsgebaseerde zorg te ontwikkelen en zo het zelfstandig wonen van personen met een handicap te ondersteunen.** Dergelijke maatregelen worden genomen in het kader van de deïnstitutionalisering en in overeenstemming met de verbintenissen die zijn aangegaan in het kader van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. **Bulgarije** voert in samenwerking met Unicef een proefproject uit om het systeem

van pleegzorg en gemeenschapsgebaseerde zorg te ontwikkelen voor de deïstitutionalisering van kinderen, waaronder kinderen met een handicap. Daarnaast heeft het land tot 2026 41,6 miljoen EUR uit het ESF+ uitgetrokken voor de ontwikkeling van sociale diensten voor kinderen uit kwetsbare groepen en kinderen met een handicap, van kinderopvang op jonge leeftijd tot advies en bemiddeling wat betreft de arbeidsmarkt. Naar verwachting zullen ongeveer 40 000 kinderen onder de 18 jaar van deze investering gebruik kunnen maken. In het kader van het herstel- en veerkrachtplan heeft **Griekenland** maatregelen genomen om regelingen voor persoonlijke ondersteuning te ontwikkelen, die eerst gedurende twee jaar in de regio Attica zullen worden getest. **Kroatië** heeft een nationaal plan vastgesteld voor 2021-2027 om de kansen voor personen met een handicap te uniformiseren, met als doel het aantal personen met een handicap in langdurige opvangvoorzieningen te verminderen door gemeenschapsgebaseerde zorg te ontwikkelen. **België** (Wallonië) heeft in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een deïstitutionaliseringstrategie vastgesteld. Op vergelijkbare wijze heeft **Roemenië** zich in zijn herstel- en veerkrachtplan verbonden tot een hervorming om het deïstitutionaliseringproces voor personen met een handicap te bevorderen.

**Verschillende lidstaten hebben investeringen gepland en nieuwe maatregelen ingevoerd om de toegang tot betaalbare en sociale huisvesting te verbeteren, met name voor kwetsbare groepen, om zo dakloosheid te voorkomen en te bestrijden,** overeenkomstig beginsel 19 (huisvesting en ondersteuning voor daklozen) van de pijler. In **België** heeft de Waalse regering zich er in het herstel- en veerkrachtplan toe verbonden ten minste 700 openbare woningen met hoge milieuprestaties op te trekken, inclusieve woningen voor mensen met een handicap en ouderen te bouwen en aan te passen, en nieuwe opvangplaatsen voor kwetsbare groepen te creëren. In zijn herstel- en veerkrachtplan is **Spanje** voornemens ten minste 20 000 nieuwe woningen te bouwen om te verhuren op de sociale markt of tegen betaalbare prijzen, in overeenstemming met de energie-efficiëntiecriteria. **Letland** ontwikkelt in het kader van zijn herstel- en veerkrachtplan een strategie als voorbereiding van een project voor goedkope huisvesting in de regio's. **Portugal** gebruikt middelen uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit om het aanbod aan betaalbare en sociale woningen te vergroten. In het kader van zijn verbintenissen in het herstel- en veerkrachtplan heeft **Roemenië** in juni 2022 de nationale huisvestingsstrategie voor de periode tot 2050 vastgesteld, waarvan een van de vier pijlers is gewijd aan inclusieve huisvesting met het oog op de verbetering van de levensomstandigheden van kwetsbare groepen, waaronder informele nederzettingen. Dit zal worden aangevuld met investeringen in de bouw van wooneenheden voor kwetsbare jongeren. **Frankrijk** heeft een wet vastgesteld waarbij aan verhuurders nieuwe verplichtingen worden opgelegd met betrekking tot woningrenovatie en extra steun aan de armste huishoudens wordt geboden, terwijl **Malta** subsidies heeft ingevoerd voor de structurele aanpassing van gevaarlijke woningen. **Litouwen** heeft wetswijzigingen vastgesteld om gezinnen met drie of meer kinderen, alleenstaande ouders met kinderen en mensen met een handicap makkelijker toegang te geven tot sociale huisvesting en ondersteuning. **Spanje, Italië** en **Malta** hebben een woningbelasting en/of een uitkering ingevoerd om zelfstandig wonende jongeren te ondersteunen, terwijl Spanje voor een periode van twee jaar ook een maandelijkse uitkering van 250 EUR heeft ingesteld voor jongeren met een laag tot gemiddeld inkomen. **Luxemburg** voert wetgevingshervormingen door om verschillende vormen van individuele huisvestingssteun te herzien en om deze individuele steun te vereenvoudigen en transparanter en toegankelijker te maken, samen met een hervorming om het aantal betaalbare woningen in overheidsbezit te verhogen. Tot slot heeft de regering in **Zweden** besloten een nationale daklozenstrategie in te voeren met uitgebreide initiatieven om dakloosheid tijdens de strategieperiode 2022-2026 tegen te gaan. In verschillende lidstaten, bijvoorbeeld in **Duitsland, Estland, Ierland, Litouwen, Nederland, Spanje, Polen, Slovenië** en **Slowakije**, zijn specifieke huisvestingstoelagen ingevoerd voor

ontheemden uit Oekraïne die tijdelijke bescherming genieten (en in sommige gevallen ook voor huiseigenaren die hun huis ter beschikking stellen van ontheemden), terwijl andere lidstaten, zoals **Ierland** en **Letland**, de reeds beschikbare huisvestingstoelagen voor ontheemden uit Oekraïne hebben uitgebreid.

**Sommige lidstaten hebben aanvullende maatregelen genomen om de toegang tot huisvesting te verbeteren, met name voor personen met een handicap, en op die manier het zelfstandig wonen te ondersteunen.** Litouwen heeft bijvoorbeeld wijzigingen aangebracht in zijn nationale wetgeving om de toegang tot sociale huisvesting voor specifieke kwetsbare groepen, waaronder personen met een handicap, te verbeteren. **Luxemburg** heeft de normen voor de toegankelijkheid van woningen herzien om tot een geleidelijke toename te komen van het aantal woningen dat is aangepast aan de behoeften van personen met een handicap. De nieuwe maatregelen, die vanaf juli 2023 van toepassing zullen zijn, voorzien in de oprichting van een adviesraad voor toegankelijkheid, die de actieve medewerking van de betrokken personen mogelijk zal maken. De huisvestingsautoriteit in **Malta** biedt een alternatieve levensverzekeringpolis aan voor personen die vanwege vroegere medische aandoeningen of een handicap geen dergelijke polis konden sluiten en daardoor geen huiseigenaar konden worden.

**De meeste maatregelen inzake pensioenbeleid die het afgelopen jaar zijn genomen, waren erop gericht de toereikendheid van de pensioenen te waarborgen,** overeenkomstig beginsel 15 (inkomen voor ouderen en pensioenen) van de pijler. Tegen de achtergrond van de stijgende kosten van levensonderhoud hebben verschillende lidstaten (**Spanje** en **Litouwen** in hun herstel- en veerkrachtplannen, maar ook **Bulgarije, Malta, Roemenië** en **Slovenië**) maatregelen genomen om de pensioenuitkeringen op te trekken door indexeringsregels in te voeren of aan te passen en/of ad-hocverhogingen door te voeren. **Duitsland** en **Estland** hebben maatregelen genomen om gepensioneerden met een laag inkomen te beschermen door de basis- of minimumpensioenen te verhogen, terwijl **Letland, Malta** en **Roemenië** aanvullende uitkeringen hebben ingevoerd voor gepensioneerden met een laag inkomen. **Malta** verhoogde de nabestaandenpensioenen voor weduwen. **Estland, Letland** en **Malta** hebben wijzigingen in de pensioenbelasting doorgevoerd, met name een verhoging van de belastingaftrek voor pensioenuitkeringen. Om zijn pensioenstelsel inclusiever te maken, is **Malta** begonnen met de erkenning van pensioenbijdragen die vanaf een jongere leeftijd zijn betaald. In vergelijking met voorgaande jaren hebben minder pensioenhervormingen betrekking op de pensioenleeftijd. **Spanje** heeft als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan een hervorming goedgekeurd waarbij de sancties voor vervroegde pensionering worden gewijzigd en de prikkels om de pensionering uit te stellen worden vergroot, terwijl **Italië** heeft besloten de tijdelijke trajecten voor vervroegde pensionering voor sommige categorieën werknemers te verlengen.

**Terwijl de COVID-19-pandemie zich in 2021 en begin 2022 verder ontwikkelde, is een aantal lidstaten in het kader van hun herstel- en veerkrachtplan<sup>246</sup> begonnen met hervormingen om veerkrachtigere gezondheidsstelsels te bevorderen,** overeenkomstig beginsel 16 (toegang tot gezondheidszorg) van de pijler. Via de recente hervormingen in de openbare gezondheidszorg worden de door de pandemie ontstane uitdagingen aangepakt, zoals het verbeteren van de capaciteit. **Duitsland** is binnen zijn zorgstelsel de digitalisering van volksgezondheidsstaken geleidelijk blijven versterken. **Cyprus** wil tegen maart 2023 een soortgelijke oplossing invoeren. **Spanje** heeft in juni 2022 een nieuwe

---

<sup>246</sup> In deze en de volgende twee paragrafen maken alle gezondheidsgerelateerde maatregelen deel uit van het herstel- en veerkrachtplan van de specifieke lidstaat, behalve wat betreft het bachelorprogramma van Luxemburg.

volksgezondheidsstrategie vastgesteld, waarin het beleids- en institutionele kader voor crisisrespons opnieuw wordt gedefinieerd. **Denemarken** heeft maatregelen genomen om de opslagcapaciteit voor kritieke geneesmiddelen op het gepaste niveau te brengen. Door de pandemie is het beleid ook verschoven naar preventie. Zo is **Griekenland** begonnen met de uitvoering van zijn nationaal preventieprogramma “Spiros Doxiadis”. **Spanje** heeft vooruitgang geboekt met preventiecampagnes en heeft zijn preventiebeleid versterkt in het kader van de onlangs vastgestelde volksgezondheidsstrategie. Andere initiatieven om meer mondiale gezondheidsuitdagingen aan te pakken, waren de goedkeuring van het nationale oncologieprogramma 2022-2030 in **Tsjechië** en de invoering in **Portugal** van een wet inzake de geestelijke gezondheid in december 2021. Op soortgelijke wijze werkt **Griekenland** aan hervormingen op het gebied van de geestelijke gezondheidszorg, waarvan de eerste resultaten eind 2022 worden verwacht. Sommige lidstaten hebben vooral de nadruk gelegd op een grondige herziening van hun nationale gezondheidsstrategieën. De geplande nationale inventarisatie van de zorgbehoeften in **Bulgarije** zal als basis dienen voor de herziening van het strategisch kader voor de gezondheidszorg, met als eerste stap de vaststelling van de strategie voor psychiatrische zorg 2021-2030, terwijl **Frankrijk** is gestart met de invoering van de nationale strategie voor de omvorming van het zorgstelsel. **Letland** zal uiterlijk medio 2023 een ingrijpende hervorming doorvoeren om de weg vrij te maken voor geïntegreerde zorg en epidemiologisch veilige gezondheidszorg, ondersteund door passende investeringen in de gezondheidsinfrastructuur. **Finland**, **Italië** en **Litouwen** reorganiseren hun zorgstelsels om de toegang tot de gezondheidszorg op lokaal niveau te verbeteren. Met een aanzienlijke toewijzing van middelen in het herstel- en veerkrachtplan en een specifiek gezondheidsprogramma 2021-2027 heeft **Roemenië** zich ertoe verbonden de veerkracht van het zorgstelsel te versterken door te investeren in moderne ziekenhuisinfrastructuur om de veiligheid van de patiënten te waarborgen, samen met talrijke maatregelen om de toegang tot de gezondheidszorg te verbeteren.

**In sommige gevallen waren de beleidsinspanningen toegespitst op de eerstelijnsgezondheidszorg, ook als onderdeel van de herstel- en veerkrachtplannen.** **Estland**, **Spanje** en **Portugal** hebben hervormingen in de eerstelijnsgezondheidszorg goedgekeurd met het oog op de modernisering van de sector door middel van digitalisering, betere toegang in onderbediende gebieden en een grotere rol voor de eerstelijnsgezondheidszorg. **Ierland** is begonnen met de invoering van communautaire gezondheidsnetwerken, die eind 2022 operationeel moeten zijn, en heeft de gratis huisartsenzorg voor kinderen tot zeven jaar uitgebreid. **Slowakije** heeft nieuwe wetgeving vastgesteld om een nationaal netwerk van eerstelijnszorgverleners op te zetten. De lidstaten streven er ook naar om het aantal gezondheidswerkers te verhogen. **Estland**, **Letland** en **Roemenië** zullen specifieke strategieën voor gezondheidswerkers aannemen. Andere landen richten zich specifiek op het opleiden en afleveren van meer gezondheidswerkers via de onderwijsstelsels. In oktober 2021 heeft **Luxemburg** een nieuwe bacheloropleiding algemene geneeskunde ingevoerd en heeft **Polen** wetgevende maatregelen genomen om meer studenten aan te trekken aan de geneeskundefaculteiten. Het herstel- en veerkrachtplan van lidstaten zoals **Luxemburg** en **Malta** bevat ook maatregelen voor de invoering van instrumenten om de planning van gezondheidswerkers te verbeteren. In de acties zijn ook bredere organisatorische gezondheidsaspecten opgenomen. **Oostenrijk** bouwt aan een netwerk van gemeenschapsverpleegkundigen om hun taken als zorgcoördinator en op het gebied van preventie uit te breiden. **Malta** werkt aan een betere integratie van buitenlandse gezondheidswerkers. **Nederland** werkt aan de uitbouw van een structurele reserve van gezondheidswerkers.

**De lidstaten proberen de voordelen van digitalisering te benutten en de geïntegreerde zorg te bevorderen, vaak als onderdeel van bredere hervormingen, waaronder de**



**hervorming van de eerstelijnsgezondheidszorg, en ook in het kader van hun herstel- en veerkrachtplannen.** Aan de digitale transformatie van het zorgstelsel wordt gewerkt in **Duitsland**, na de inwerkingtreding medio 2021 van een specifiek juridisch kader, alsook in **Portugal**, met onder meer een upgrade van de IT-netwerken en de invoering van nieuwe functionaliteiten voor telegeneeskunde en telemonitoring tegen eind 2022. Tot de meer gerichte oplossingen behoort een door **Luxemburg** ontwikkelde telegeneeskundemodule, die in maart 2023 operationeel zal zijn. In december 2021 heeft **Litouwen** een wet vastgesteld over het secundaire gebruik van gezondheidsgegevens, en **Kroatië** is van plan een centraal gezondheidsinformatiesysteem op te zetten om het potentieel van gezondheidsgegevens te benutten. Het nieuwe ePharmacy-systeem van **Ierland**, dat ook door de herstel- en veerkrachtfaciliteit wordt gesteund, zal het medicijngebruik en de kosten ervan zichtbaarder maken en mogelijk het gebruik van ePrescribing-instrumenten in ziekenhuizen mogelijk maken, wat de toegang tot de gezondheidszorg moet vergemakkelijken.

**Verschillende lidstaten streven naar hervormingen en investeringen in de langdurige zorg om de thuiszorg en de gemeenschapsgebaseerde zorg uit te breiden, de kwaliteit van de zorg op te trekken en de arbeidsomstandigheden in de sector te verbeteren,** overeenkomstig beginsel 18 (langdurige zorg) van de pijler. Een aantal van deze maatregelen houdt verband met hervormingen en investeringen in het kader van de nationale herstel- en veerkrachtplannen. **Roemenië** en **Bulgarije** plannen hervormingen om gemeenschapsgebaseerde zorg te ontwikkelen of thuiszorgdiensten uit te breiden, bijvoorbeeld door de opleiding van personeel en de uitbreiding van mobiele thuiszorgdiensten. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan werkt **Litouwen** aan de verbetering van de toegang tot langdurige zorg door het opzetten van centra voor langdurige dagopvang en mobiele teams. **Bulgarije**, **Portugal** en **Spanje** investeren in hun systemen voor langdurige zorg als onderdeel van hun herstel- en veerkrachtplannen om de infrastructuur en de diensten voor langdurige zorg te moderniseren en aan te passen aan het nieuwe model voor langdurige zorg dat meer gericht is op gemeenschapsgebaseerde zorg. Als onderdeel van zijn herstel- en veerkrachtplan heeft **Estland** een formele definitie van langdurige zorg ingevoerd. Daarnaast heeft Estland de lonen van het zorgpersoneel aanzienlijk verhoogd, gefinancierd door een prijsverhoging van de zorgdiensten. Om de kwaliteit van de zorg te verbeteren, heeft **Zweden** stappen ondernomen om een nationaal kenniscentrum voor ouderenzorg op te richten en voert **Spanje** een hervorming door die onder meer gericht is op een versterking van de kwaliteit van de zorgdiensten.