



Brussel, 11.10.2023  
COM(2023) 577 final

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

**Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie**

# 1. INLEIDING

**In heel Europa leven mensen langer en gezonder.** Hun levensverwachting is gestegen dankzij de brede sociale en economische vooruitgang die in de afgelopen decennia is geboekt en onder meer tot uiting komt in een hogere levensstandaard, betere toegang tot onderwijs en opleiding en vooruitgang op het gebied van gezondheidszorg en geneeskunde. Naarmate de levensverwachting stijgt, moet Europa werken aan een ‘langlevendheidsmaatschappij’ die inzet op waardig lang leven, op versterking van de positie van ouderen en op de welvaart en het welzijn van zowel de huidige als de toekomstige generaties.

**Demografische veranderingen hebben echter rechtstreeks invloed op het menselijk kapitaal en het concurrentievermogen van de EU.** Verwacht wordt dat door de vergrijzing van de bevolking enerzijds en de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd anderzijds de krapte op de arbeidsmarkt zal toenemen en de overheidsbegrotingen in toenemende mate onder druk zullen komen te staan. Waarschijnlijk zal de vergrijzing ook een ingrijpende impact hebben op de investeringen, de productiviteit en het ondernemerschap. Daarnaast hebben demografische veranderingen ook gevolgen voor de sociale, territoriale en intergenerationele cohesie van onze democratische samenlevingen, omdat ze in sommige lidstaten en regio’s voelbaarder zijn dan in andere.

**In zijn conclusies van juni 2023 verzocht de Europese Raad de Commissie een instrumentarium voor te stellen om demografische uitdagingen en met name de gevolgen hiervan voor het concurrentievoordeel van Europa aan te pakken.** Burgers verwachten dat de EU en hun nationale regeringen gezamenlijk actie ondernemen om demografische veranderingen en de gevolgen daarvan te beheren. Het beleid op dit gebied moet gebaseerd zijn op de beginselen van gendergelijkheid en intergenerationele rechtvaardigheid<sup>1</sup> en moet rekening houden met de lokale realiteit in landelijke en afgelegen gebieden en met belangrijke wereldwijde trends, zoals de groene en de digitale transitie. Gezien de omvang van deze opdracht is een gecoördineerde, overheidsbrede aanpak nodig, waarbij alle economische en maatschappelijke actoren op een democratische en inclusieve manier worden betrokken. Op die manier aangepakt kan het beheer van de demografische trends de algehele veerkracht van Europa versterken, zoals de EU-burgers hebben benadrukt in het kader van de conferentie over de toekomst van Europa<sup>2</sup>.

**Demografische veranderingen worden hoofdzakelijk bepaald door de levenskeuzes die mensen en gezinnen maken.** Het beleid van de EU en van de lidstaten moet mensen in Europa helpen hun ambities waar te maken. Daartoe moeten het beleid van overheden en de ondersteuning die zij op relevante niveaus bieden, worden aangepast om:

- i. het gemakkelijker te maken **gezinsaspiraties en betaald werk** te combineren, met name door de toegang tot hoogwaardige kinderopvang en een goed evenwicht tussen werk en privéleven te waarborgen, teneinde gendergelijkheid te bevorderen;

---

<sup>1</sup> Intergenerationele rechtvaardigheid houdt in dat er tussen de generaties rechtvaardigheid of gerechtigheid bestaat, bijvoorbeeld in de dynamiek tussen kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen, en tussen de huidige en de toekomstige generaties. Het begrip bestrijkt diverse gebieden en onderwerpen, zoals economische of sociale rechtvaardigheid, levensstandaarden of klimaatverandering.

<sup>2</sup> Conferentie over de toekomst van Europa – Verslag over het eindresultaat, mei 2022 (15e voorstel: demografische transitie).

- ii. **jongere generaties** te ondersteunen en in staat stellen zich te ontplooien en hun vaardigheden te ontwikkelen, en hun toegang tot de arbeidsmarkt en tot betaalbare huisvesting te vergemakkelijken;
- iii. de positie van **oudere generaties** te versterken en hun welvaart op peil te houden, door middel van hervormingen in combinatie met een passend arbeidsmarkt- en werkplekbeleid;
- iv. waar nodig ondersteuning te bieden bij het oplossen van de krapte op de arbeidsmarkt door **beheerde legale migratie**, mits dit volledig complementair gebeurt aan het benutten van de talenten van binnen de Unie.

EU-instrumenten (regelgeving, beleidskaders en financiering) moeten doeltreffend met nationaal en regionaal beleid worden gecombineerd om alle generaties te ondersteunen en hen in staat te stellen hun levenskeuzes te verwezenlijken en zichzelf te ontplooien in de economie en in de samenleving als geheel.

## 2. DEMOGRAFISCHE VERANDERINGEN TRANSFORMEREN ONZE ECONOMIEËN EN ONZE SAMENLEVINGEN

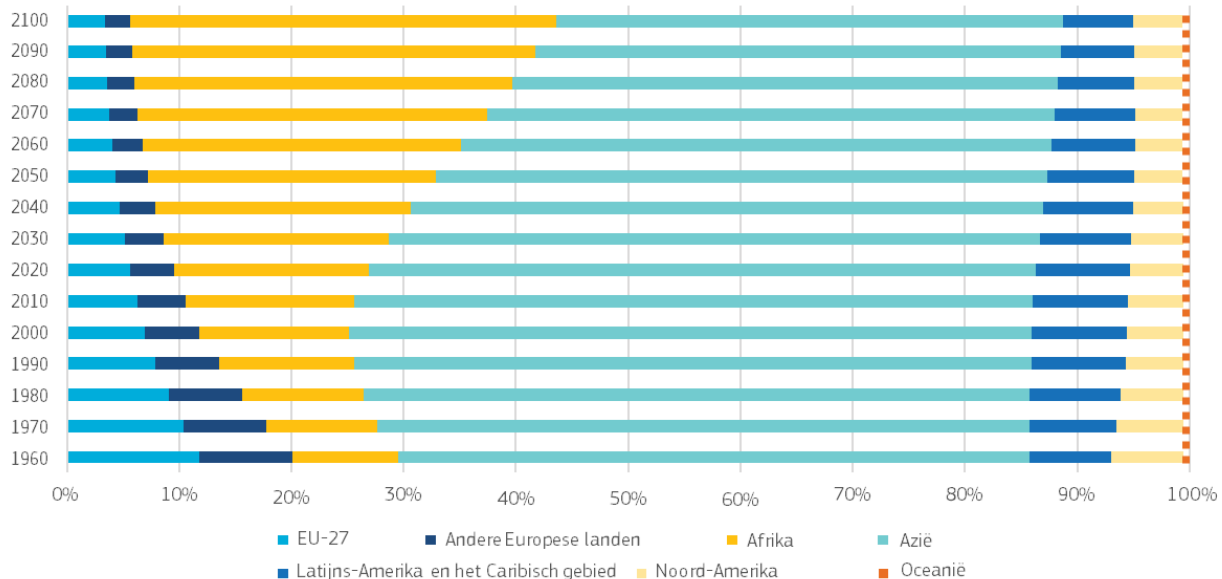
**De afname en de aanhoudende vergrijzing van de EU-bevolking dreigt de komende jaren een negatieve impact te hebben op het langetermijnconcurrentievermogen van de EU.** De totale wereldbevolking zal naar verwachting in de 21e eeuw blijven groeien, en vergrijzing zal wereldwijd als demografische trend steeds belangrijker worden<sup>3</sup>. De richting en het tempo van demografische veranderingen verschillen per land; verwacht wordt dat landen met een laag inkomen een groot deel van de toename van de wereldbevolking voor hun rekening zullen nemen. Door de vergrijzing en de dalende geboortecijfers zal de bevolking in de EU rond 2026 een piek bereiken en in de decennia daarna geleidelijk afnemen. Volgens de prognoses zal de bevolking in de werkende leeftijd in de EU afnemen (met 57,4 miljoen in de periode tot 2100) en zal de afhankelijkheidsratio van ouderen toenemen (van 33 % tot 60 % in 2100)<sup>4</sup>. Als gevolg van deze trends zal het aandeel van de EU in de wereldbevolking blijven afnemen (van de huidige 6 % tot minder dan 4 % in 2070<sup>5</sup>), met als mogelijke gevolgen dat het relatieve gewicht van de eengemaakte markt in de wereldeconomie zal afnemen en de EU aan geopolitieke invloed zal inboeten.

<sup>3</sup> Verenigde Naties, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, World Population Prospects 2022.

<sup>4</sup> Employment and Social Developments in Europe Annual Review (Jaaroverzicht werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa), SWD(2023) 248 final.

<sup>5</sup> Zie het verslag over de gevolgen van demografische veranderingen, COM(2020) 241 final. De gevolgen van demografische veranderingen – in een veranderende omgeving, SWD(2023) 21 final.

## AANDEEL IN DE WERELDBEVOLKING PER CONTINENT, RAMINGEN EN PROGNOSES 1960 - 2100 (IN %)



**Bij uitblijven van beleid kunnen demografische veranderingen de krapte op de arbeidsmarkt verder doen toenemen, met knelpunten in de economie tot gevolg.** Nu al is de krapte op de arbeidsmarkt in de EU ongekend hoog en speelt de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd daarin, naast diverse andere factoren, een rol. In diverse lidstaten en regio's is er met name veel vraag naar geschoolde vakmensen op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (science, technology, engineering, mathematics, STEM), informatie- en communicatietechnologie (ict) en in de bouw, de zorg en het transport (met name bus- en vrachtwagenchauffeurs)<sup>6</sup>. Nu de babyboomers (geboren tussen het midden van de jaren veertig en het midden van de jaren zestig van de vorige eeuw) tot halverwege de jaren dertig van deze eeuw met pensioen gaan, zal de krapte in zowel laag- als hooggekwadificeerde banen aanzienlijk toenemen als deze trend niet wordt omgebogen. Met activering van arbeidskrachten en hogere salarissen voor de beroepen met de grootste tekorten kan er iets aan de krapte op de arbeidsmarkt worden gedaan. Als dat echter niet gepaard gaat met een stijging van de productiviteit, dan kunnen de oplopende arbeidskosten ook gevolgen hebben voor de concurrentiepositie van bedrijven uit de EU ten opzichte van concurrenten uit andere grote economieën.

**Demografische veranderingen kunnen in diverse sectoren nieuwe kansen creëren, maar vergroten wel de risico's van strategische afhankelijkheid.** Volgens de prognoses zal het potentieel van de zilveren economie als gevolg van de vergrijzing in Europa toenemen tot 28,1 % van het bbp in de EU in 2025<sup>7</sup>. Een langlevendheidsmaatschappij brengt kansen met zich mee in diverse sectoren en op verschillende gebieden, waaronder technologie, gezondheid en zorg, geneeskunde, voeding en welzijn, onderwijs en levenslang leren, vervoer, financiële diensten en

<sup>6</sup> Employment and Social Developments in Europe Annual Review (Jaaroverzicht werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa), SWD(2023) 248 final.

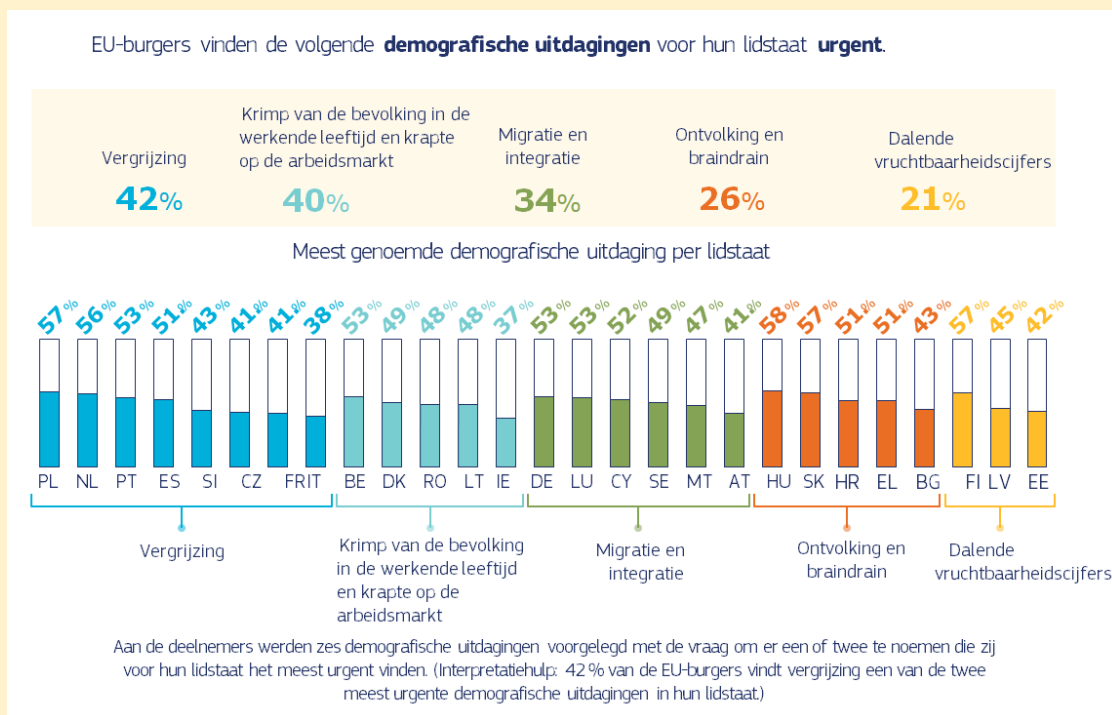
<sup>7</sup> In een zilveren economie speelt de economische activiteit in op de behoeften van mensen van 50 jaar en ouder, bijvoorbeeld met producten en diensten die zij afnemen en de economische activiteiten die uit deze bestedingen voortkomen. Europese Commissie (2018), The silver economy – Final report (De zilveren economie – Eindrapport), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

de sociale economie. Demografische veranderingen hebben ook gevolgen voor de toegang tot bepaalde kritieke geneesmiddelen omdat de vraag naar specifieke geneesmiddelen voor leeftijdsgerelateerde aandoeningen en geriatrie zorg toeneemt en daardoor van invloed is op de prioriteiten voor onderzoek en ontwikkeling in de farmaceutische sector. Daarnaast kan de krapte op de arbeidsmarkt ongunstig zijn voor ambities om meer lokaal te produceren.

**Demografische veranderingen vergroten het productiviteitsprobleem.** Een hogere productiviteit, die deels wordt gestimuleerd door innovatie en automatisering (bv. het gebruik van robotica en artificiële intelligentie) en daarmee samenhangende hogere lonen kunnen samen een langlevendheidsdividend creëren dat de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd helpt compenseren. Het kan echter lastig zijn om de productiviteit steeds te blijven verhogen, vooral omdat oudere generaties minder sparen en hun middelen eerder gebruiken voor consumptieve doeleinden dan voor productieve investeringen. Daarnaast moeten oudere werknemers mogelijk ook meer doen om hun vaardigheden op peil te houden. Bovendien neemt door de vergrijzing van de bevolking de ondernemersactiviteit af omdat de oudere leeftijdsgroepen minder snel een nieuw bedrijf zullen starten en de overdracht van een bedrijf aan de jongere generaties ingewikkelder wordt en minder vaak voorkomt.

### Hoe staan Europeanen tegenover demografische veranderingen en de gevolgen ervan?

Volgens nieuwe enquêteresultaten van Eurobarometer vinden zeven op de tien Europeanen dat demografische trends een risico vormen voor de **welvaart en het concurrentievermogen** van de EU op de lange termijn.



Een meerderheid van de Europeanen (51 %) vindt dat het beheren van demografische veranderingen zowel voor de EU als voor de lidstaten een **politieke prioriteit moet blijven**, en een grote meerderheid (85 %) vindt dat daarvoor **nauwe samenwerking tussen alle**

**bestuursniveaus** nodig is.

Gevraagd naar beleidsoplossingen voor de vergrijzing spreken de burgers zich vooral uit voor maatregelen die borg staan voor een hoogwaardige en betaalbare **gezondheidszorg** (49 %) en voor **pensioenen** die tegelijkertijd adequaat zijn en betaalbaar zijn voor de **toekomstige generaties** (49 %). Op arbeidsmarktgebied vinden burgers maatregelen tegen **jeugdwerkloosheid** het meest doeltreffend (61 %), gevolgd door beleid voor een goed **evenwicht tussen werk en privéleven** (48 %) <sup>8</sup>.

**De vergrijzing vergroot de druk op de overheidsbegrotingen.** Door de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd dalen de opbrengsten uit inkomstenbelasting en sociale premies. Omgekeerd zullen door de vergrijzing de uitgaven voor gezondheidszorg, langdurige zorg en pensioenen juist stijgen, van 24,6 % van het bbp in 2019 tot bijna 27 % in 2040 <sup>9</sup> volgens de prognoses. Als gevolg daarvan kunnen de overheidsbegrotingen zo onder druk komen te staan dat ze minder ruimte bieden voor investeringen in andere beleidsprioriteiten, zoals de groene en de digitale transitie. Daarnaast heeft een vergrijzende samenleving behoefte aan investeringen in oplossingen voor aangepaste mobiliteit en infrastructuur <sup>10</sup> die de gehele bevolking ten goede komen en op een groene en digitaalvriendelijke manier worden uitgevoerd.

**De demografische transformatie in de EU is verweven met andere belangrijke wereldwijde trends, waaronder de groene en de digitale transitie.** De uitstoot van kooldioxide is nauw verbonden met het inkomensniveau, maar ook met het leeftijdsprofiel van consumenten. Hoewel zij in absolute cijfers uitgedrukt minder consumeren, leven ouderen vaak in een kleiner huishouden en verbruiken zij meer energie, waardoor zij per hoofd van de bevolking meer uitstoten. Zij zijn ook sterker vertegenwoordigd in plattelandsgebieden, waar de afhankelijkheid van een auto groter is. Aangezien het aandeel van ouderen in de bevolking toeneemt, zal in de periode tot 2060 naar schatting tot 39 % van de uitstoot door 65-plussers worden gegenereerd. Tegelijkertijd hebben klimaatverandering en luchtverontreiniging nadelige effecten op de mortaliteit en de morbiditeit van de bevolking, met name bij kwetsbaardere groepen, zoals ouderen. De klimaatcrisis en de aantasting van het milieu kunnen ook een rol spelen bij de keuze om wel of geen kinderen te krijgen. In het kader van de digitale transitie kan technologie de kosteneffectiviteit van de gezondheidszorg en de langdurige zorg vergroten, en de toegang tot en de kwaliteit van diensten verbeteren, onder meer in landelijke en afgelegen gebieden en voor mensen met een handicap of verminderde mobiliteit. Anderzijds kunnen een slechte digitale infrastructuur en gebrekkige digitale vaardigheden de kloven tussen regio's, groepen en generaties vergroten.

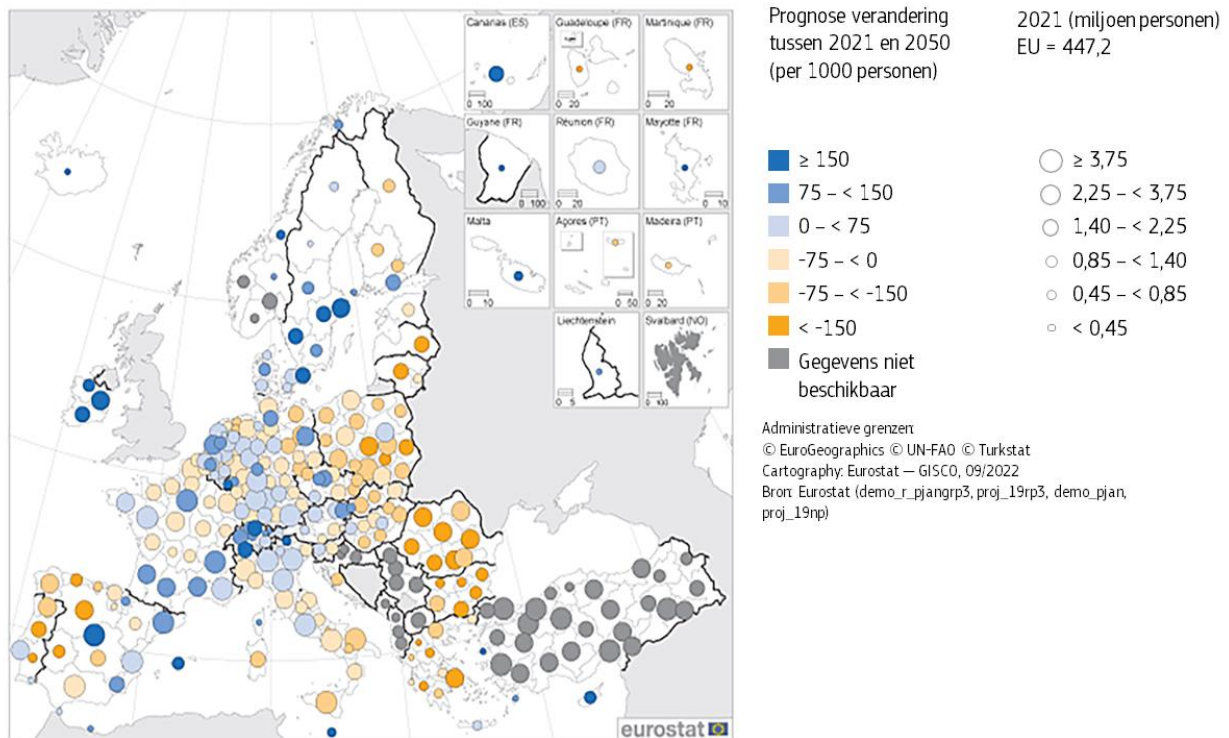
---

<sup>8</sup> Flash Eurobarometer 534, Demographic change in Europe (Demografische veranderingen in Europa) (Veldwerk verricht tussen 1.9.2023 – 14.9.2023).

<sup>9</sup> Europese Commissie (2021) The 2021 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (Verslag over de vergrijzing 2021, economische en budgettaire prognoses voor de EU-lidstaten).

<sup>10</sup> Zie het eindverslag van de groep op hoog niveau over de toekomst van de sociale bescherming en de verzorgingsstaat in Europa (2023).

## ONTWIKKELING VAN DE BEVOLKING IN DE PERIODE 2021-2050



**Binnen en tussen de lidstaten kunnen de territoriale verschillen groter worden.** Sommige regio's kampen met meerdere uitdagingen tegelijkertijd: een vergrijzende bevolking, een gering en stagnerend aandeel van de bevolking met een hogere opleiding en het wegtrekken van de jonge en opgeleide bevolking. Daardoor bestaat het gevaar dat in die regio's de ontwikkeling van talent tot stilstand komt en zij minder goed in staat zullen zijn om houdbare en concurrerende kennis economieën op te bouwen<sup>11</sup>. Als gevolg van demografische verschuivingen en structurele veranderingen hebben veel achterstandsregio's en plattelandsgregio's in toenemende mate te kampen met krapte op hun arbeidsmarkt en tekorten aan vakmensen, maar ook met een zwakke regionale concurrentiepositie en een gering vermogen om investeringen aan te trekken, waardoor in sommige landen een kloof tussen stad en platteland bestaat<sup>12</sup>. Daarnaast ondermijnen die territoriale verschillen de sociale cohesie en het vertrouwen in de democratische instellingen en processen in Europa<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Het benutten van talent in Europa's regio's", COM(2023) 32 final.

<sup>12</sup> Naar cohesie in Europa in 2050, 8e verslag over economische, sociale en territoriale cohesie, SWD(2022) 24 final.

<sup>13</sup> Europese Commissie (2021), The Demographic Landscape of EU Territories (Het demografische landschap van EU-regio's), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

### 3. BELEIDSINSTRUMENTEN: DEMOGRAFISCHE VERANDERINGEN AANPAKKEN EN BEHEREN

**Beleidsmakers op alle niveaus moeten een omgeving tot stand brengen waarin mensen overall in de Unie hun levenskeuzes kunnen verwezenlijken en werk en gezin kunnen combineren.** Complementair daaraan kunnen legale migratie en doeltreffende integratie van legaal in de EU verblijvende onderdanen van derde landen helpen om de druk op de arbeidsmarkt te verlichten en innovatie en ondernemerschap een extra impuls te geven. Er is al een uitgebreid pakket EU-beleidsinstrumenten beschikbaar om lidstaten te ondersteunen bij het beheren van demografische veranderingen en de gevolgen daarvan. De in deze mededeling gepresenteerde toolbox bouwt voort op beste en veelbelovende praktijken uit de hele Unie en is complementair aan maatregelen op nationaal niveau. In de toolbox wordt erkend dat rekening moet worden gehouden met de territoriale dimensie van demografische verschuivingen, met name in regio's waar de bevolking slinkt en veel jonge werknemers vertrekken ("braindrain").

#### BREDE BENADERING VAN DEMOGRAFISCHE VERANDERINGEN

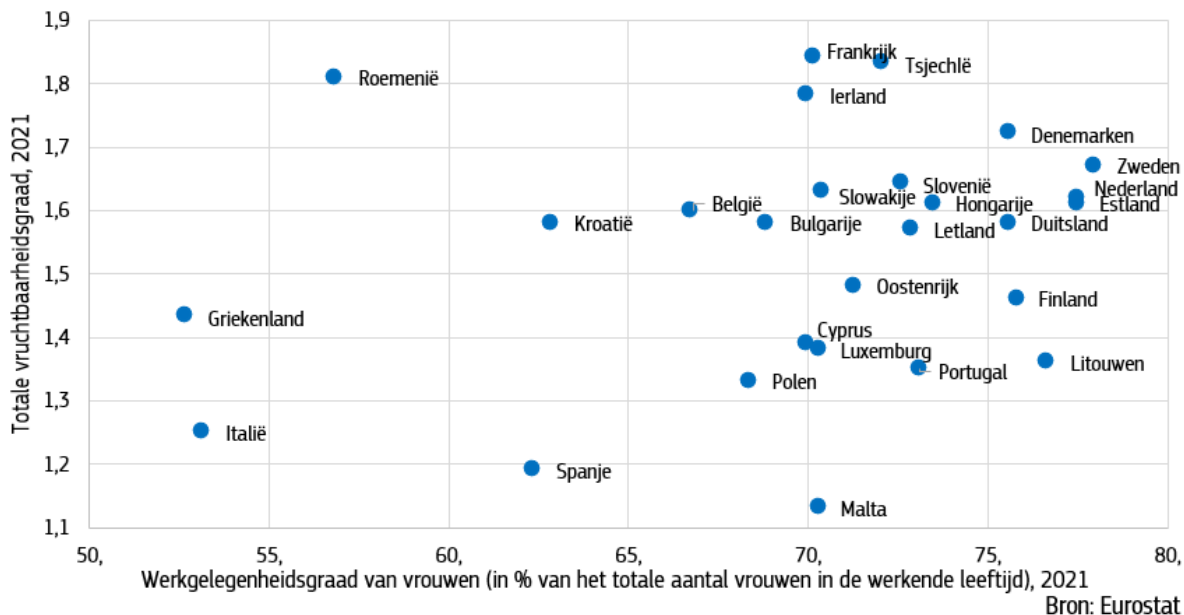


#### 3.1. Gezinsaspiraties en betaald werk combineren

**Iedereen moet steun krijgen om te kunnen kiezen voor zowel een carrière als een gezin.** De keuze voor kinderen is persoonlijk. Dergelijke keuzes kunnen echter worden beïnvloed door overwegingen op het gebied van levenskwaliteit, beschikbaarheid van zorg en huisvesting, werkgelegenheidskansen en inkomen. Steeds meer jongeren stellen de beslissing om een gezin te stichten uit of kiezen voor een kleiner gezin. Toch geven velen van hen, met name hoogopgeleide vrouwen, desgevraagd aan dat zij wel meer kinderen zouden willen. Als belangrijkste verklaring voor het verschil tussen de werkelijke en de gewenste gezinsgrootte wordt onder meer aangehaald: problemen om werk en zorgtaken te combineren, de aanhoudende

genderongelijkheid, economische en sociale onzekerheid in verband met arbeidsvooruitzichten en de kosten van levensonderhoud en huisvesting.

## ARBEIDSPARTICIPATIE VAN VROUWEN EN VRUCHTBAARHEIDSCIJFER IN DE EU



Om de voor 2030 beoogde arbeidsparticipatie in de EU<sup>14</sup> te halen, moeten we ernaar streven de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van 2019 op zijn minst te halveren. Het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen zou een van de meest effectieve oplossingen kunnen zijn voor de negatieve gevolgen van de vergrijzing<sup>15</sup>. Ondanks verbeteringen in de afgelopen decennia blijft de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt nog steeds achter bij die van mannen. In de EU ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen 10,7 procentpunten lager dan die van mannen, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten (uiteenlopend van 20,1 procentpunten in Roemenië tot 1,4 procentpunt in Litouwen).<sup>16</sup> In sommige lidstaten (waaronder **Zweden en Denemarken**) zien we een relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen van meer dan 75 % (in combinatie met kleiner dan gemiddelde arbeidsparticipatiekloven tussen mannen en vrouwen), terwijl in die landen ook de vruchtbaarheidscijfers relatief hoog zijn in vergelijking met de rest van de EU. In bijna alle lidstaten (waaronder de bovengenoemde) werken vrouwen echter vaker dan mannen in deeltijd en is de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds aanzienlijk, vooral voor vrouwen met kinderen, hoewel er ook hier weer grote verschillen zijn tussen de lidstaten<sup>17</sup>.

<sup>14</sup> Tijdens de sociale top van 2021 in Porto spraken de staatshoofden en regeringsleiders van de EU onder andere hun steun uit voor het kerndoel op het gebied van werkgelegenheid dat in het actieplan van de Europese pijler van sociale rechten wordt vooropgesteld, namelijk ervoor te zorgen dat in 2030 78 % van de bevolking in de leeftijdsgroep 20-64 jaar een baan heeft.

<sup>15</sup> Europese Commissie (2019) Demographic Scenarios for the EU: Migration, population and education (Demografische scenario's voor de EU: migratie, bevolking en onderwijs). Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

<sup>16</sup> Zie het sociaal scorebord voor de Europese pijler van sociale rechten.

<sup>17</sup> In 2021 lag het bruto-uurloon van vrouwen in de EU gemiddeld 12,7 % lager dan dat van mannen; de grootste loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de EU zagen we in Estland (20,5 %) en de kleinste in Luxemburg (-0,2 %).

**Onbetaalde zorgtaken weerhouden naar schatting 7,7 miljoen vrouwen in de EU ervan om deel te nemen aan de arbeidsmarkt.** Ter vergelijking: onder mannen is dit slechts 450 000<sup>18</sup>. De arbeidsmarktparticipatie van moeders met jonge kinderen is in de afgelopen twee decennia zelfs verslechterd<sup>19</sup>, vaak met jarenlange gevolgen voor hun carrière en inkomen. Ook de zwaarte van de zorg speelt hierin een rol: slechts 35 % van de mantelzorgers die per week meer dan 40 uur zorg verlenen, heeft een baan (tegen 71 % van degenen die dat minder dan 10 uur doen)<sup>20</sup>. Vrouwen blijven sterk ondervertegenwoordigd in veel knelpuntberoepen, onder meer in de ict-sector. Hierdoor verscherpt zowel de krapte op de arbeidsmarkt als de afhankelijkheidsratio van ouderen, aangezien er zowel nu als in de toekomst minder mensen economisch actief zijn. Een verder toenemende zorgbehoefte als gevolg van de vergrijzing kan vrouwen onevenredig treffen omdat de lasten van mantelzorg nog steeds ongelijk zijn verdeeld.

**Betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige kinderopvang stelt ouders in staat om betaald werk en een gezin te combineren.**

In de EU-strategie voor de rechten van het kind<sup>21</sup> wordt benadrukt dat toegang tot inclusief, niet-gesegregeerd kwaliteitsonderwijs moet worden gewaarborgd. In 2022 ging slechts iets meer dan een derde van de kinderen onder de drie jaar (35,7 %) in de EU naar formele voor- en vroegschoolse educatie en opvang (VVEO), bestonden er aanzienlijke verschillen binnen en tussen landen en was het percentage kinderen uit kansarme milieus dat naar deze vormen van opvang ging aanzienlijk lager. Slechts negen lidstaten hebben het herziene Barcelona-doel voor 2030 van 45 % deelname aan VVEO gehaald. Alleen in **Denemarken** zit de meerderheid van alle kinderen jonger dan drie jaar in bijna voltijdse kinderopvang. Uitbreiding van betaalbare, hoogwaardige opvang, waarin bijvoorbeeld ruim is voorzien in het herstel- en veerkrachtplan van **Portugal**, kan een positieve uitwerking hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen, met name in landen waar die participatie momenteel laag is en er weinig formele opvang beschikbaar is. Landelijke en afgelegen regio's waar weinig opvang beschikbaar is, zouden sterk gebaat zijn bij een uitbreiding van de sociale infrastructuur. Toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige opvang stelt ouders in staat om hun kinderen groot te brengen en tegelijkertijd actief te blijven, zodat zij een eigen inkomen kunnen verwerven en aan hun carrière kunnen werken.

In zijn herstel- en veerkrachtplan wil **Kroatië** zijn VVEO-voorzieningen uitbreiden door circa 215 miljoen EUR te investeren. Het wil dat alle kinderen ouder dan vier in het VVEO terecht kunnen en wil investeringen in bouw en renovatie doen om nog 22 500 extra kinderen in het VVEO op te vangen en zo de ongelijkheden tussen regio's te verkleinen.

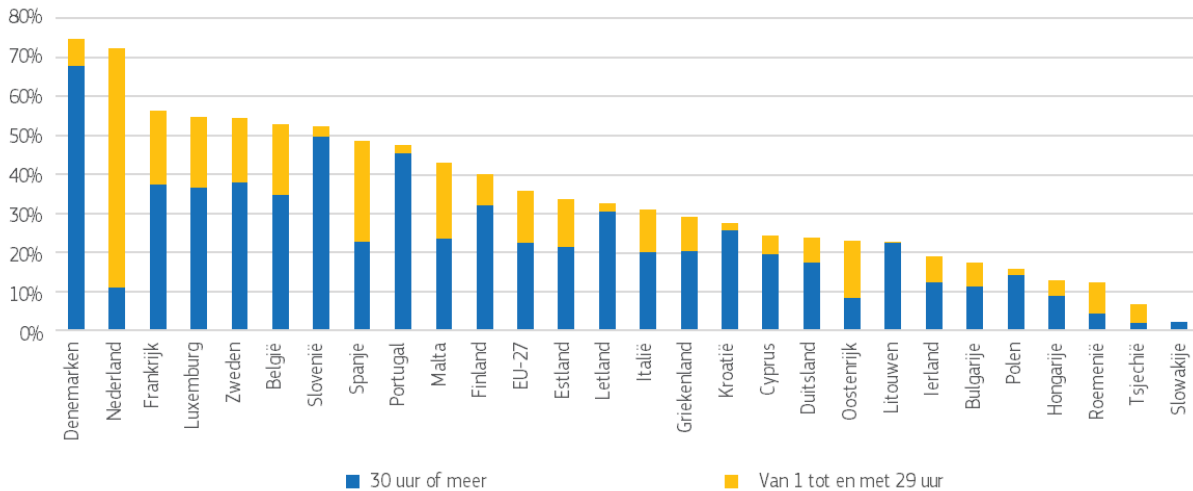
<sup>18</sup> Europees Instituut voor gendergelijkheid (2020), Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Gendergelijkheid in de zorg en gevolgen voor de arbeidsmarkt).

<sup>19</sup> Employment and Social Developments in Europe Annual Review (Jaaroverzicht werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa), SWD(2023) 248 final.

<sup>20</sup> Van der Ende, M. et al. (2021), Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU (Onderzoek naar omvang en kosten van langdurige mantelzorg in de EU).

<sup>21</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "EU-strategie voor de rechten van het kind", COM(2021) 142 final.

## KINDEREN IN FORMELE KINDEROPVANG (PERCENTAGE KINDEREN JONGER DAN DRIE JAAR)



**Flexibele werkregelingen en beleid voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven kunnen de zorglast voor vrouwen verlichten.** Uit ervaringen in de lidstaten blijkt dat diverse maatregelen langdurige effecten kunnen hebben op de herverdeling van de zorglast over ouders. Het gaat dan onder meer om flexibele werkroosters, passende verlofrechten, in het bijzonder vaderschapsverlof en niet-overdraagbaar en goed betaald ouderschapsverlof, in combinatie met maatregelen om het gebruik van die regelingen te stimuleren. In de EU hebben vaders recht op ten minste tien dagen betaald vaderschapsverlof en vier maanden betaald ouderschapsverlof, maar deze rechten zijn tot op heden op verschillende manieren omgezet. Zo kennen **Spanje** en **Finland** een verhoudingsgewijs lang vaderschapsverlof<sup>22</sup>. Toch maken vaders in het algemeen weinig gebruik van het ouderschapsverlof. Zorgverlof, dat bijvoorbeeld in **Nederland** royaal wordt toegekend, kan ook mensen met zorgtaken voor andere afhankelijke familieleden helpen om op de arbeidsmarkt te blijven. Flexibele werkregelingen kunnen ertoe bijdragen dat werktijden worden afgestemd op gezinstaken, onder meer door deeltijdwerken goed te verdelen over mannen en vrouwen. Telewerken kan waar mogelijk en onder de juiste voorwaarden ook bijdragen aan het beter combineren van werk en gezin.

**Door gerichte hervormingen van belastingen en uitkeringen kan werken lonend worden.** In de EU levert een laagbetaalde alleenstaande moeder die gaat werken gemiddeld ongeveer twee derde van haar bruto-inkomen uit arbeid in door een combinatie van kosten voor kinderopvang, verlies van voordelen, en belastingen.<sup>23</sup> Met goed opgezette systemen van belastingvoordelen gaan zowel alleenstaanden als gezinnen er financieel op vooruit als zij betaald werk gaan doen zorgen, bijvoorbeeld doordat negatieve fiscale prikkels voor verdieners van een tweede inkomen worden afgeschaft. Verlaging van de persoonlijke inkomstenbelasting of invoering/uitbreiding van inkomensafhankelijke heffingskortingen voor mensen met een laag inkomen kan ertoe bijdragen dat mensen betaald werk gaan verrichten en dat tegelijkertijd de progressiviteit van de

<sup>22</sup> Europese Commissie (2022), The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead (De omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven in de lidstaten van de EU: nog een lange weg te gaan), *Bureau voor publicaties van de Europese Unie*, Luxemburg.

<sup>23</sup> OESO(2022), Net childcare costs in EU countries, 2021 (Nettokosten van kinderopvang in EU-landen, 2021).

directe belastingen in stand wordt gehouden om de financiering van de sociale bescherming en overheidsinvesteringen te waarborgen. Kindertoeslagen kunnen het stichten van een gezin tijdelijk ondersteunen. Er moet echter wel voor worden gezorgd dat deze toeslagen gericht worden toegekend en vrouwen er niet van weerhouden een betaalde baan te nemen, iets wat in **Finland** bijvoorbeeld wordt voorkomen door de “flexibele zorgtoeslag”.

### Belangrijke instrumenten van de EU:

- In de **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven**<sup>24</sup> werd het recht op betaald vaderschapsverlof, betaald ouderschapsverlof, een recht op zorgverlof en een recht voor alle werkende ouders (van kinderen tot ten minste acht jaar oud) om flexibele werkregelingen aan te vragen, ingevoerd.
- Verdere rechtsbescherming wordt met name geboden door de **richtlijn inzake zwangere werknemers**<sup>25</sup> (recht op minimaal zwangerschapsverlof en bescherming tegen ontslag tijdens verlof) en de **richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep**<sup>26</sup> (bescherming tegen ontslag tijdens vaderschaps- en adoptieverlof).
- In de **aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang**<sup>27</sup> worden de lidstaten aangemoedigd om via de vaststelling van ambitieuze doelen de deelname aan deze diensten te vergroten, en wordt de verrichting van betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige diensten ondersteund, met speciale aandacht voor de inclusie van kinderen uit kansarme milieus.
- De **verklaring “Women in Digital”** verplicht lidstaten om de participatie van vrouwen in de ict-sector te vergroten en om met de publieke en de private sector en het maatschappelijk middenveld samen te werken om gelijkheid in de technologiesector te bewerkstelligen.

### Belangrijke vervolgstappen:

- Bij de evaluatie van de **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven** in 2027 kan worden nagegaan of de regels nog steeds aansluiten bij de veranderende werkpraktijk.
- In het kader van haar strategie voor gendergelijkheid zal de Commissie een **campagne over het recht op een goed evenwicht tussen werk en privéleven** organiseren om werkende ouders en zorgverleners voor te lichten over hun rechten, en in het kader van het **programma “Burgers, gelijkheid, rechten en waarden”** een oproep doen om voorstellen in te dienen voor projecten om gezinsvriendelijke werktijdregelingen te bevorderen en de waarde van zorg te erkennen.
- De lidstaten moeten de Commissie uiterlijk in juni 2024 informeren over de maatregelen die zij in het kader van de **aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse**

<sup>24</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

<sup>25</sup> Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

<sup>26</sup> Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

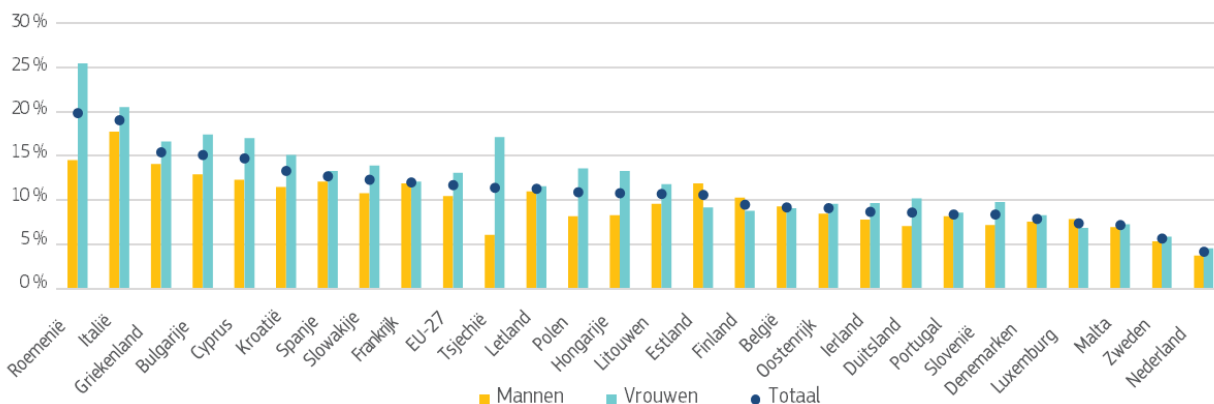
<sup>27</sup> Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01).

**educatie en opvang** hebben ingevoerd of voornemens zijn in te voeren om de afgesproken doelen voor 2030 te halen.

### 3.2. Jongere generaties ondersteunen en in staat stellen zich te ontplooiën

**Het potentieel van jonge mensen in Europa wordt nog niet volledig benut.** In de EU waren in 2022 meer dan een op de tien jongeren van 15-29 jaar NEET-jongeren (no employment, no education, no training – geen scholing, geen werk, geen stage)<sup>28</sup>. In de groep jonge vrouwen, jongeren die buiten de EU waren geboren, en jonge Roma in de leeftijdsgroep van 16-24 jaar ging het respectievelijk om 13,1 %, 20 % en 56 %. Op dit punt zijn er grote territoriale verschillen in de EU en zien we in zuidelijke en oostelijke regio's en in de ultraperifere gebieden van Frankrijk bijzonder hoge percentages NEET-jongeren. In sommige van deze regio's viel meer dan een kwart van alle jongeren in deze categorie. Jongeren uit kansarme gezinnen, met bijvoorbeeld laagopgeleide ouders, doen het op school vaak minder goed en hebben vaak ook een grotere kans om de school voortijdig te verlaten. Als jongeren niet naar school gaan en ook geen baan hebben, doen zij geen ervaring op en missen zij het leren op een werkplek, en dat kan van invloed zijn op hun vooruitzichten op werk op de lange termijn. Hierdoor verslechteren de afhankelijkheidsratio's van de actieve bevolking met een baan ten opzichte van degenen die niet aan het arbeidsproces deelnemen.

#### JONGEREN VAN 15-29 JAAR ZONDER SCHOLING, WERK OF STAGE (NEET-JONGEREN), 2022



**Het versterken van positie van jongeren begint met het bevorderen van een zorgzame omgeving voor alle kinderen.** Kinderen moeten beschermd, gesteund en mondig gemaakt worden. Dat is met name belangrijk in de eerste, vormende levensjaren. Naast inkomenssteun voor ouders bestaan de belangrijkste beleidsoplossingen uit het waarborgen van de toegang tot inclusieve en hoogwaardige diensten voor kinderen, met name voor- en vroegschoolse educatie en opvang, lager onderwijs (met inbegrip van schoolactiviteiten), gezondheidszorg en voeding. **Bulgarije** investeert 245 miljoen EUR uit de herstel- en veerkrachtfaciliteit in modernisering van leermiddelen en verbetering van het onderwijs in STEM-vakken op scholen door de oprichting

<sup>28</sup> Zie het sociaal scorebord voor de Europese pijler van sociale rechten.

van één nationaal STEM-centrum en drie regionale, en van meer dan 2 200 STEM-laboratoria en leslokalen met hoogwaardige technische voorzieningen. Jongeren die op diverse of meerdere vlakken kwetsbaar zijn, zoals voortijdige schoolverlaters of jongeren met een handicap of gezondheidsproblemen, zouden ondersteuning op maat moeten krijgen.

**Bevordering van de toegang van jongeren tot goede banen, betaalbare huisvesting en fatsoenlijke leefomstandigheden is cruciaal voor hun vooruitzichten op de lange termijn.** Investerings in onderwijs en opleiding zijn van wezenlijk belang om jongeren te activeren en hun basisvaardigheden, maar ook toekomstbestendige vaardigheden bij te brengen, die onder meer nodig zijn voor de groene en de digitale transitie, zoals in **Italië** met het initiatief “School 4.0” is gedaan om 100 000 schoollokalen om te bouwen tot innovatieve onderwijsruimtes. Wil de EU in staat zijn demografische veranderingen op te vangen, dan heeft ze, zoals ook in het strategisch prognoseverslag 2023 werd benadrukt, robuuste instrumenten nodig om gedetailleerde prognoses te maken van de behoeften aan vaardigheden en personeel in vitale sectoren. Om daarnaast de overgang van school naar werk makkelijker te laten verlopen, is een belangrijke rol weggelegd voor jongerenwerk, zoals **Slovenië** dat doet met zijn lokale “jeugdambassadeurs”, die hun leeftijdsgenoten informeren over de mogelijkheden van de jongerengarantie, maar ook met goede stages, beroepsonderwijs en opleidingen, waaronder ook leer-werktrajecten. Tijdelijke leermobiliteit tussen regio’s en landen kan de kansen voor jongeren vergroten. Naast verbetering van de integratie op de arbeidsmarkt is ook de toegang tot basisvoorzieningen (onder meer voor geestelijke gezondheidszorg) en tot betaalbare en energie-efficiënte huisvesting bepalend voor de mogelijkheden voor jongeren om een gezin te stichten. In **Hongarije** verleent de overheid aan gezinnen (ook homoseksuele gezinnen) met ten minste één kind een huisvestingssubsidie voor de aankoop of uitbreiding van een woning. Om leegloop van het platteland tegen te gaan, komen gezinnen in kleinere dorpen in aanmerking voor een variant van deze subsidie, speciaal bedoeld voor plattelandsgezinnen. Regio’s die op het vlak van de ontwikkeling van talenten vast zijn gelopen (of dreigen te lopen) hebben gerichte en op de lokale situatie gebaseerde steun nodig voor economische revitalisering, onderwijskansen en betere toegang tot diensten en huisvesting.

#### Belangrijke instrumenten van de EU:

- In het kader van de EU-strategie voor de rechten van het kind moet de **Europese kindergarantie**<sup>29</sup> sociale uitsluiting aanpakken door te waarborgen dat kinderen in nood daadwerkelijk toegang krijgen tot belangrijke diensten, zoals gratis voor- en vroegschoolse educatie en opvang.
- De **Europese onderwijsruimte** stelt voor 2025 en 2030 zeven doelen voorop<sup>30</sup>, onder meer inzake deelname aan VVEO, voortijdig schoolverlaten en onderpresteren van leerlingen.
- Het pakket “**Banen voor jongeren**”<sup>31</sup> zet de **jongerengarantie**<sup>32</sup> kracht bij, door de integratie van jongeren op de arbeidsmarkt te verbeteren, onder meer via versterking van vaardigheden voor de digitale en de groene transitie.

<sup>29</sup> Aanbeveling (EU) 2021/1004 van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie.

<sup>30</sup> Voor meer informatie wordt verwezen naar 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), 2021/C 66/01.

<sup>31</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s, “Ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren: een brug naar banen voor de volgende generatie”, COM(2020) 276 final.

- De **aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding** is bedoeld om deze vorm van onderwijs en opleiding te moderniseren en om een nieuwe impuls te geven aan leer-werktrajecten en het Europees kader voor hoogwaardige en doeltreffende leerlingplaatsen.
- Het **ALMA-initiatief** (Aim, Learn, Master, Achieve) is een programma voor grensoverschrijdende mobiliteit van jongeren en is bedoeld om jongeren en NEET-jongeren te ondersteunen bij hun integratie op de arbeidsmarkt.
- Het **programma “Digitaal Europa”** ondersteunt gespecialiseerde onderwijsprogramma’s op het gebied van geavanceerde digitale vaardigheden en de verwerving van digitale vaardigheden voor jongeren, en dan met name meisjes, bijvoorbeeld in de vorm van de **EU-programmeerweek**.
- De **strategie voor duurzame en slimme mobiliteit** ondersteunt de ontwikkeling van slimme mobiliteitsoplossingen die ontvolking helpen voorkomen en jongeren toegang bieden tot basisvoorzieningen (gezondheidszorg, onderwijs) en werkgelegenheidskansen.
- De **“renovatiegolf”-strategie**<sup>33</sup> is bedoeld om de jaarlijkse energierenovatiepercentages in de komende tien jaar te verdubbelen. Het **initiatief voor betaalbare huisvesting** is bedoeld om de toegang tot betaalbare huisvesting te verbeteren door lokale projecten toegang te bieden tot technische en innovatiecapaciteit.
- Het **Talent Booster Mechanism** ondersteunt EU-regio’s bij het opleiden, behouden en aantrekken van mensen, en bij het opvangen van de gevolgen van de demografische transitie.
- Het **raamwerk voor financiële vaardigheden van de EU en OESO/INFE voor kinderen en jongeren in de Europese Unie** is bedoeld om de financiële geletterdheid van kinderen en jongeren te verbeteren, zodat zij verstandige beslissingen over geld kunnen nemen, ook in hun latere leven.

#### Belangrijke vervolgstappen:

- Begin 2024 zal de Commissie het **kwaliteitskader voor stages** bijwerken, waarmee de overstap van jongeren uit de school en de werkloosheid naar een baan wordt ondersteund door middel van hoogwaardige stages.
- Overeenkomstig de **Europese kindergarantie** hebben 24 lidstaten nationale actieplannen ingediend. De lidstaten zullen (met ingang van maart 2024) om de twee jaar verslag uitbrengen over de vooruitgang die zij bij de uitvoering hebben geboekt en de Commissie zal de algehele vooruitgang in 2026 evalueren.
- In 2023 wordt de **Europese onderwijsruimte** tussentijds geëvalueerd om de uitvoering te ondersteunen. In 2025 zal de Commissie een eindverslag over de Europese onderwijsruimte uitbrengen.

<sup>32</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).

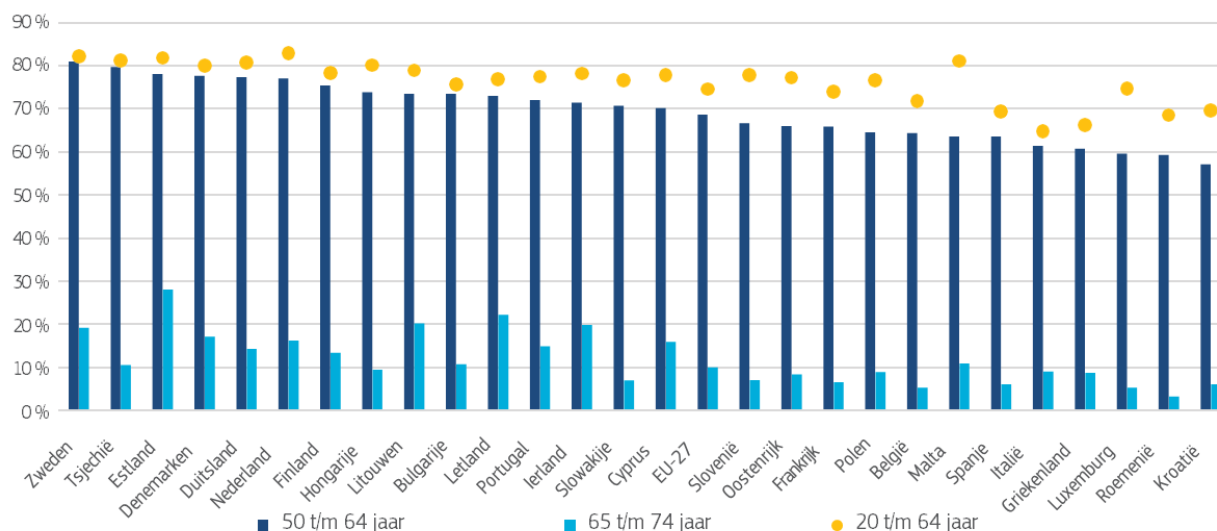
<sup>33</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s “Een renovatiegolf voor Europa: groenere gebouwen, meer banen, hogere levenskwaliteit”, COM(2020) 662 final.

- De Commissie volgt de vooruitgang met betrekking tot de doelen voor 2025 die zijn vastgesteld in de **Europese vaardighedenagenda**.
- De recente voorstellen van de Commissie voor **aanbevelingen van de Raad** zullen – mits ze de goedkeuring krijgen van de lidstaten – de nationale autoriteiten en de onderwijs- en opleidingssector ondersteunen bij het aanbieden van hoogwaardige, inclusieve en toegankelijke **digitale onderwijs- en opleidingsactiviteiten** met het oog op de ontwikkeling van de **digitale vaardigheden** van Europese burgers.

### 3.3. De positie van oudere generaties versterken en hun welvaart op peil houden

In een vergrijzende samenleving is het van groot belang dat oudere werknemers in staat worden gesteld om langer actief te blijven. De gemiddelde arbeidsparticipatie van werknemers tussen de 55 en 64 jaar oud is gestegen van 45 % in 2011 tot 60,5 % in 2021. Wel blijven de verschillen tussen de lidstaten op dit gebied aanzienlijk, en is er dus nog steeds ruimte voor verbetering. Als mensen langer doorwerken, kunnen zij hun vaardigheden op de werkplek op peil houden en actief blijven, en zo werkgevers helpen om personeel te behouden en de overdracht van kennis te bevorderen als in het personeelsbestand meerdere generaties vertegenwoordigd zijn. Flexibelere werktijdregelingen, bijvoorbeeld in de vorm van flexibele of kortere werktijden, kunnen oudere werknemers over de streep halen om aan het werk te blijven en bieden mensen die dat willen, de kans om langer in dienst blijven. Wanneer werknemers het recht hebben om een flexibele werkregeling aan te vragen (zoals het geval is in **België, Frankrijk, Duitsland en Nederland**), kan dat helpen om een cultuuromslag te maken naar inclusievere werkpraktijken en werkomgevingen.

ARBEIDSPARTICIPATIE NAAR LEEFTIJDGROEP (%)



**Bedrijven en werknemers moeten de handen in elkaar slaan om werkpraktijken aan te passen en vastgeroeste ideeën en stereotypen over generaties te veranderen.** Respect voor ouderen en hun welzijn is een van de hoekstenen van een bloeiende langlevendheidsmaatschappij. In de strategieën van de Unie van gelijkheid die de Commissie in 2020 en 2021 vaststelde<sup>34</sup>, wordt benadrukt dat op de respectieve toepassingsgebieden van die strategieën stereotypen moeten worden bestreden en leeftijdsdiscriminatie moet worden tegengegaan, diversiteit en inclusie op de werkplek moeten worden bevorderd en iedereen gelijke kansen moet krijgen om een bijdrage te leveren en zichzelf te ontplooiën. De technologische mogelijkheden om een werkomgeving in te richten overeenkomstig de leeftijdsafhankelijke behoeften van de werknemer moeten volledig worden benut (bv. grotere beschikbaarheid van ergonomische werkstations, gebruik van zogenoemde cobots of hybride mens-machine assemblagesystemen om overbelastingsletsel te voorkomen).

**Door de vergrijzing van de bevolking zal er meer vraag komen naar financiële levensplanning.** Als meer mensen gaan deelnemen aan aanvullende bedrijfs- en persoonlijke pensioenregelingen, dan kan daarmee het inkomen na hun pensionering worden aangevuld, onder meer door programma's om de deelname aan bedrijfspensioenregelingen of het pan-Europese persoonlijke pensioenproduct te vergroten<sup>35</sup>. Betere resultaten bereiken voor burgers die investeren om zich op de toekomst voor te bereiden (pensioen, een opleiding voor de kinderen of toegang tot huisvesting) is een belangrijke doelstelling van de kapitaalmarktenunie<sup>36</sup>. Ook grensoverschrijdende integratie van financiële diensten kan het aanbod van relevante financiële instrumenten, zoals verzekeringen voor langdurige zorg, bevorderen. Betere financiële educatie kan de burgers in dit opzicht mondiger maken. Tegelijkertijd kan door inspanningen om inclusieve toegang tot betaal- en bankdiensten te bevorderen, worden gewaarborgd dat iedereen mee kan doen, ook ouderen.

**Gezondheidsbevordering en ziektepreventie zijn belangrijke factoren voor gezond ouder worden.** Naarmate de levensverwachting toeneemt, vormen niet-overdraagbare ziekten een steeds grotere last. Dat geldt onder meer voor kanker, een ziekte die ouderen onevenredig vaak treft. Dit vraagt om een grotere beschikbaarheid van en een betere toegang tot preventiediensten, diagnose en behandeling van niet-overdraagbare ziekten. Voor een gezonde levensstijl is een overkoepelende en persoonsgerichte benadering van zorg en ondersteunende diensten nodig, waarin de aandacht moet verschuiven van ziektebehandeling naar gezondheidsbevordering en ziektepreventie. Andere vereisten in dit verband zijn integratie en coördinatie van diensten in het gehele continuüm van zorg, autonomie en zelfstandig wonen, en bevordering, voor alle generaties, van een actieve en gezonde levensstijl in combinatie met een goede geestelijke gezondheid en welzijn, bijvoorbeeld in het kader van gemeenschapsdiensten en vrijwilligerswerk. Zo draagt in **Roemenië** de ontwikkeling van een systeem voor e-gezondheid en telegeneeskunde, met steun van de RRF, bij aan betere toegang tot een breed aanbod van gezondheidsdiensten, met name in landelijke gebieden en kleine steden.

---

<sup>34</sup> De strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, de strategie voor gelijkheid van lhbtq'ers 2020-2025, het strategisch EU-kader voor de Roma 2020-2030, het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025 en de strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030.

<sup>35</sup> Zie ook het eindverslag van de deskundigengroep op hoog niveau voor pensioenen (2019).

<sup>36</sup> Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de Richtlijnen (EU) 2009/65/EG, 2009/138/EG, 2011/61/EU, 2014/65/EU en (EU) 2016/97 wat de Unieregels inzake de bescherming van retailbeleggers betreft en voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1286/2014 wat betreft de modernisering van het essentiële-informatiedocument, COM(2023) 279 final.

**Gezondheidszorg en langdurige zorg moeten worden versterkt en kosteneffectiever worden, en armoede onder ouderen, waarmee vooral vrouwen te maken krijgen, moet worden teruggedrongen.** Met name betaalbare en hoogwaardige zorgdiensten kunnen zorgtaken overnemen van de naar schatting circa 53 miljoen mantelzorgers in de EU, van wie slechts 65 % voltijds werkt. Investeren in zorg is belangrijk voor het aantrekken en behouden van talent in de sector. Professionele zorgverleners hebben recht op een beter loon, betere werkomstandigheden en passende opleidingen, en de beroepen in deze sector moeten aantrekkelijker worden. **Frankrijk** heeft in dit verband een routekaart opgesteld om thuis ouder worden te ondersteunen<sup>37</sup>. Het zorgpersoneel krijgt ook te maken met onevenwichtigheden, als gevolg van ouder wordende werknemers, onvoldoende instroom uit zorgopleidingen en sterke internationale concurrentie om artsen en verpleegkundigen. Deze onevenwichtigheden worden in bepaalde gebieden nog versterkt door de noodzaak om de zorg in regio's met een krimpende bevolking te rationaliseren. Als gebruikers en zorgverleners over de juiste digitale vaardigheden beschikken, kan met behulp van digitale technologieën kosteneffectieve en betere zorg worden verleend, via digitale gezondheidsinstrumenten en ondersteunende technologieën. Deze technologieën kunnen bovendien sociale contacten bevorderen om eenzaamheid tegen te gaan, hetgeen ook van invloed is op de geestelijke gezondheid.

**Om te zorgen dat pensioenen toereikend en houdbaar blijven, moeten pensioenhervormingen gepaard gaan met flankerend arbeidsmarktbeleid.**

Veel lidstaten hebben in de afgelopen twee decennia pensioenhervormingen doorgevoerd en daarbij de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd en de voorwaarden aangepast. Sommige lidstaten zijn echter nog niet zover<sup>38</sup>, en pensioenhervormingen kunnen alleen vruchten afwerpen als zij gepaard gaan met flankerende maatregelen, zoals hervormingen van de arbeidsmarkt die voorzien in ondersteuning op maat, in mogelijkheden voor levenslang leren, in prikkels voor het zoeken naar een baan en in

werkgelegenheidssubsidies voor oudere werknemers, zoals in **Oostenrijk** is gedaan in het kader van het werkgelegenheidsinitiatief voor 50-plussers. Een dergelijk actief arbeidsmarktbeleid is van cruciaal belang om langdurig werklozen bij de beroepsbevolking te houden en tegelijkertijd in te spelen op hun diverse behoeften. Ouderen die na de pensioenleeftijd willen blijven werken, moeten daarin worden ondersteund. Het beleid moet zo worden aangepast dat uitstel van het pensioen aantrekkelijk wordt gemaakt en inkomensgrenzen en andere belemmeringen worden afgeschaft.

**De mate van houdbaarheid en toereikendheid van de overheidsfinanciën kan worden verhoogd door de samenstelling van de overheidsfinanciën en de financieringsgrondslag**

**De inzetbaarheidsgarantie voor werknemers in Italië** is bedoeld

om mensen te helpen bij hun integratie op de arbeidsmarkt en richt zich in het bijzonder op vrouwen, langdurig werklozen, werknemers met een handicap, jongeren en oudere werknemers.

Voor dit initiatief werd 4,4 miljard EUR uitgetrokken uit NextGenerationEU.

<sup>37</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de Europese zorgstrategie, COM(2022) 440 final.

<sup>38</sup> In 2023 ontvingen vijf lidstaten landspecifieke aanbevelingen over de houdbaarheid op de lange termijn van hun pensioenstelsels en actief ouder worden (Tsjechië, Duitsland, Ierland, Luxemburg en Polen).

van de socialezekerheidsstelsels te verbeteren. Hoewel de ontvangsten die worden gegenereerd door inkomen uit arbeid<sup>39</sup> een rol zullen blijven spelen bij de financiering van de welvaartsstaat is er, gelet op de demografische trends, behoefte aan een meer holistische visie op de optimale belastingmix, waarbij onder meer wordt gekeken naar mogelijkheden om kapitaal zwaarder te belasten en zo het dalende aandeel van belastingen op arbeid te compenseren. Daarnaast kan de samenstelling van de overheidsfinanciën groei-, werkgelegenheids- en milieuvriendelijker worden gemaakt door de belastingdruk op arbeid<sup>40</sup> te verschuiven naar energie- en milieubelastingen. Sinds 2022 organiseert de Commissie een jaarlijks belastingssymposium waar beleidsmakers, wetenschappers, ondernemingen en het maatschappelijke middenveld zich buigen over manieren om de belastingmix met het oog op 2050 aan te passen. Tot slot kunnen overheidsbegrotingen ook doelmatiger worden gemaakt door uitgaven met lage prioriteit of niet-doelmatige uitgaven te schrappen.

### Belangrijke instrumenten van de EU:

- De **EU-kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid van werknemers op het werk**<sup>41</sup> is bedoeld om de veiligheid en de gezondheid van mensen op het werk te waarborgen.
- De **richtlijn voor gelijke behandeling in arbeid en beroep**<sup>42</sup> biedt bescherming tegen leeftijdsdiscriminatie op het werk.
- De **aanbeveling van de Raad over de integratie van langdurig werklozen** op de arbeidsmarkt<sup>43</sup> voorziet in beleidsrichtsnoeren voor activeringsmaatregelen op nationaal niveau.
- In het kader van de Europese zorgstrategie zijn in de **aanbeveling van de Raad over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg**<sup>44</sup> richtsnoeren voor de lidstaten opgenomen om de toereikendheid, de beschikbaarheid en de kwaliteit van langdurige zorg voor iedereen die daar een beroep op moet doen, te vergroten en om de arbeidsomstandigheden van zorgverleners te verbeteren.
- De **aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie**<sup>45</sup> helpt lidstaten om hun sociale vangnetten te hervormen door het bereik en het gebruik van toereikende inkomenssteun, alsook de toegang tot diensten en de integratie op de arbeidsmarkt te bevorderen.
- De **Europese toegankelijkheidswet**<sup>46</sup> maakt belangrijke producten en diensten, waaronder e-diensten en bepaalde onderdelen van vervoersdiensten, toegankelijker voor ouderen en voor mensen met een handicap.
- Het **initiatief “Samen gezonder”** ondersteunt EU-landen bij het verlichten van de last van ernstige ziekten en het verbeteren van de gezondheid en het welzijn van burgers, en

<sup>39</sup> Belastingen op arbeid waren in de EU in 2021 goed voor 51,4 % van de totale belastingopbrengsten.

<sup>40</sup> Met name door de belastingwig voor lagere en middeninkomens te verkleinen, om betaald werk te stimuleren.

<sup>41</sup> Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

<sup>42</sup> Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

<sup>43</sup> Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (2016/C 67/01).

<sup>44</sup> Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg (2022/C 476/01).

<sup>45</sup> Aanbeveling van de Raad van 30 januari 2023 over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (2023/C 41/01).

<sup>46</sup> Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten.

draagt zo bij aan gezond ouder worden.

- In het kader van de **brede aanpak van geestelijke gezondheid** zijn 20 vlaggenschipinitiatieven naar voren geschoven en wordt 1,23 miljard EUR aan EU-steun uit voor activiteiten die een goede geestelijke gezondheid voor alle generaties bevorderen en zich op kwetsbare groepen richten.
- Het **Europees kankerbestrijdingsplan** dient om maatregelen van de lidstaten te ondersteunen, te coördineren en aan te vullen, met als doel kanker in het hele ziekte-traject draaglijker te maken, onder meer door middel van de **aanbeveling van de Raad over een nieuwe EU-aanpak van kankerscreening**<sup>47</sup>.
- Het **pan-Europees persoonlijk pensioenproduct** is een vrijwillige pensioenregeling die door financiële instellingen aan burgers kan worden aangeboden als alternatieve vorm van pensioensparen.
- Met het **raamwerk voor financiële vaardigheden van de EU en OESO/INFE voor volwassenen in de Europese Unie** worden financiële vaardigheden van volwassenen ontwikkeld, onder meer via steun aan programma's voor financiële geletterdheid en de uitwisseling van goede praktijken.
- Met de **voetafdrukcalculator**<sup>48</sup> kunnen consumenten een inschatting maken van hun milieuvoetafdruk en tips krijgen voor duurzamer gedrag.

#### Belangrijke vervolgstappen:

- De Commissie roept de medewetgevers op om op korte termijn in te stemmen met haar voorstellen voor **normen voor organen voor gelijke behandeling**<sup>49</sup>.
- De **groep op hoog niveau voor non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit** stimuleert de uitwisseling van goede praktijken op het gebied van leeftijdsgelijkheid en de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie en zal in het voorjaar van 2024 een document uitbrengen.
- De lidstaten wordt geadviseerd om de Commissie uiterlijk in juni 2024 te informeren over de maatregelen die zij hebben ingevoerd of voornemens zijn in te voeren in het kader van de **aanbeveling van de Raad over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg**, in aanvulling op de permanente monitoring en ondersteuning van nationale hervormingen.
- De winnaars van de **Access City Award 2024** zullen in december 2023 bekend worden gemaakt tijdens de conferentie in het kader van de Europese dag van personen met een handicap.
- In 2024 zal de Commissie (samen met het Comité voor sociale bescherming) het **verslag**

<sup>47</sup> Aanbeveling van de Raad van 9 december 2022 over betere preventie met vroegtijdige opsporing: een nieuwe EU-aanpak van kankerscreening ter vervanging van de aanbeveling van de Raad (2022/C 473/01).

<sup>48</sup> <https://knowsds.jrc.ec.europa.eu/cfc>

<sup>49</sup> Voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot schrapping van artikel 13 van Richtlijn 2000/43/EG en artikel 12 van Richtlijn 2004/113/EG, COM(2022) 689 final; en voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot schrapping van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG en artikel 11 van Richtlijn 2010/41/EU, COM(2022) 688 final.

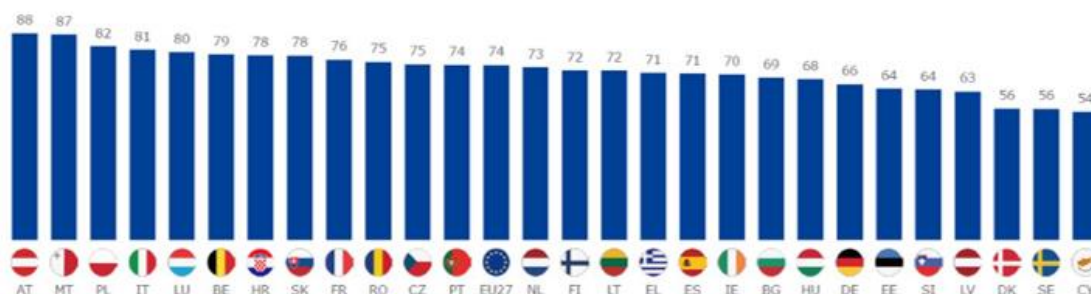
**over de toereikendheid van de pensioenen** uitbrengen, evenals het **verslag over de vergrijzing** (in samenwerking met de groep Vergrijzing).

- De lidstaten wordt geadviseerd om uiterlijk in december 2025 verslag uit te brengen over de uitvoering van de **aanbeveling van de Raad over een nieuwe EU-aanpak van kankerscreening**.

### 3.4. Krapte op de arbeidsmarkt en beheerde legale migratie

In 2022 bereikte de krapte op de arbeidsmarkt in de EU een historisch hoogtepunt. Hoewel de arbeidsparticipatie in de EU nog nooit zo hoog lag, maakt circa 30 % van alle bedrijven melding van personeelstekorten<sup>50</sup> en geeft 74 % van de kleine en middelgrote ondernemingen aan dat zij vakbekwaam personeel tekortkomen<sup>51</sup>. Deze tekorten bestaan in diverse sectoren en beroepen op alle niveaus en zullen nog verder toenemen. Hoewel het activeren van mensen in de werkende leeftijd, en met name vrouwen, jongeren en ouderen, het terugdringen van het tekort aan vakmensen, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden in bepaalde sectoren en het verbeteren van de mobiliteit binnen de EU cruciaal zijn om het tekort aan arbeidskrachten te verminderen, zal er meer nodig zijn om de leemten in alle knelpuntberoepen op te vullen<sup>52</sup>. Legale migratie uit landen buiten de EU kan werkgevers ook helpen om vacatures op alle vaardigheidsniveaus in te vullen, bijvoorbeeld voor beroepen die cruciaal zijn voor de economie en de groene en de digitale transitie van de EU in het kader van het industrieel plan voor de Green Deal. Gezien de omvang van de EU-arbeidsmarkt is het niveau van de arbeidsmigratie naar de EU internationaal gezien nog steeds laag<sup>53</sup>.

#### KMO'S MET TEKORTEN AAN VAKMENSEN (%)



Grondslag: alle kmo's (n=12 909)

<sup>50</sup> Business and Consumer Survey (BCS), Europese Commissie.

<sup>51</sup> Flash Eurobarometer 529 (2023).

<sup>52</sup> Europese Commissie (2023), Annual Report on Intra-EU Labour Mobility (Jaarverslag arbeidsmobiliteit binnen de EU 2022), *Bureau voor publicaties van de Europese Unie*, Luxemburg.

<sup>53</sup> Bijvoorbeeld in vergelijking met Australië, Canada en de Verenigde Staten. OESO (2019), Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe (Aanleg van een talentpool in de EU: een nieuwe benadering van migratiebeheer voor Europa), OCDE Publishing, Parijs.

**Betere legale migratietrajecten naar de EU kunnen helpen bij het invullen van vacatures, en tegelijkertijd ook gunstig zijn voor de landen van herkomst.** Het Europese bedrijfsleven vraagt steeds weer om Europa aantrekkelijker te maken voor talent uit derde landen. Daarvoor zijn proactieve stappen nodig, om te zorgen dat werkgevers en werknemers elkaar vinden. Dit wordt al door diverse lidstaten onderkend, zoals blijkt uit het toenemende aantal werkvergunningen die aan onderdanen van derde landen worden afgegeven voor arbeidsdoeleinden<sup>54</sup>. De EU streeft ernaar om landen van herkomst met talentpartnerschappen te ondersteunen bij de versterking van hun economische basis en hun menselijk kapitaal. Om ook vanuit de rest van de wereld talent aan te trekken, zijn gerichte arbeidsmigratie-initiatieven nodig om tekorten aan te pakken die niet met de eigen beroepsbevolking kunnen worden ingevuld. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de ambities van de onderdanen van derde landen zelf en met de prioriteiten van de landen van herkomst. De talentpartnerschappen tussen de EU en derde landen combineren directe ondersteuning van mobiliteitsregelingen voor werk of opleiding met de opbouw van capaciteit en investeringen in menselijk kapitaal<sup>55</sup>, om te komen tot een win-winsituatie voor de lidstaten, de partnerlanden, het bedrijfsleven aan beide zijden en degenen die van de regelingen gebruikmaken. Volgens de OESO staan slechts vier EU-lidstaten<sup>56</sup> in de top 10 van landen die er het beste in slagen om hoogopgeleide talenten en ondernemers uit het buitenland aan te trekken – een daarvan is Zweden, met zijn gunstige visumvoorwaarden voor ondernemers en zijn inclusieve en gezinsvriendelijke omgeving<sup>57</sup>. Het beleid moet ook een succesvolle integratie van onderdanen van derde landen in de Europese samenlevingen bevorderen en daarbij moeten integratie en eerbiediging van de kernwaarden en beginselen van de EU zowel een recht als een plicht zijn.

**Zweden** slaagt erin internationaal talent aan te trekken en vast te houden door middel van een **nieuwe verblijfsvergunning voor hoogopgeleide onderdanen van derde landen** en strengere controlemaatregelen om misbruik van migratieroutes tegen te gaan.

**Het afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en het doorlopen van legale migratietrajecten is voor zowel migranten als werkgevers vaak lastig en duur.** Toegang tot de arbeidsmarkt moet worden bevorderd door eerlijke arbeidsvoorwaarden voor legale migranten te waarborgen en met het oog daarop hun buitenlandse kwalificaties vlot te erkennen en hen te helpen administratieve en taalbarrières te overbruggen. Zo heeft **Tsjechië** een speciaal IT-instrument in gebruik genomen waarmee wordt beoordeeld welke arbeidsbehoefte met migratie kan worden ingevuld en heeft **Griekenland** een gebruikersvriendelijk onlineplatform om de vraag naar en het aanbod van vakmensen beter op elkaar af te stemmen. Er moet worden gewerkt aan een meer gecoördineerde benadering voor het matchen van de behoeften van werkgevers die personeel zoeken in de EU enerzijds en van werkzoekenden anderzijds. Migrantten hebben vaak een baan die niet aansluit bij hun opleiding: bijna 40 % is overgekwalificeerd voor het werk dat

<sup>54</sup> In 2022 werden naar schatting 1,6 miljoen verblijfsvergunningen afgegeven om arbeidsgerelateerde redenen.

<sup>55</sup> Onder meer door de ontwikkeling van vaardigheden, beroepsonderwijs en -opleiding en de uitvoering van uitwisselingsprogramma's voor werkplekieren.

<sup>56</sup> Nederland, Zweden, Luxemburg en Denemarken.

<sup>57</sup> OESO-indicatoren voor het aantrekken van talent.

zij doen (onder EU-burgers is dat 20 %). Burgers van derde landen en mensen met een migratieachtergrond hebben vaak ook te lijden onder discriminatie en slechte werkomstandigheden, en hun talenkennis is soms onvoldoende. Daardoor is het in een lidstaat vaak zo dat de arbeidsparticipatie van burgers uit derde landen lager ligt dan die van de eigen onderdanen of van EU-burgers uit andere lidstaten, ook onder jongeren<sup>58</sup>. Dit toont eens te meer de noodzaak aan van goed georganiseerde en ordelijke kanalen voor arbeidsmigratie naar de EU.

### Belangrijke instrumenten van de EU:

- De herziene **richtlijn inzake de Europese blauwe kaart**<sup>59</sup>, die met ingang van 19 november 2023 van toepassing wordt, zal de werving van hoogopgeleide werknemers in de EU vergemakkelijken.
- De **richtlijn gecombineerde vergunning**<sup>60</sup> voorziet in een gecombineerde vergunning voor zowel het recht op werk als een aantal andere rechten voor onderdanen van derde landen, terwijl in de **richtlijn langdurig ingezetenen**<sup>61</sup> de regels zijn opgenomen die gelden voor het verkrijgen van de status van langdurig ingezetene onderdaan. Beide richtlijnen worden momenteel herzien om de integratie van onderdanen van derde landen te vergemakkelijken en hun rechten te versterken.
- Door middel van de **talentpartnerschappen** met geselecteerde derde landen (momenteel Marokko, Tunesië, Egypte, Bangladesh en Pakistan<sup>62</sup>) worden de legale mogelijkheden voor internationale arbeidsmobiliteit uitgebreid en wordt talent ontwikkeld op een manier die voor beide partijen voordelig is, wat tegemoetkomt aan mogelijke zorgen van de partnerlanden.
- In het **actieplan voor integratie en inclusie 2021- 2027**<sup>63</sup> wordt voorgesteld om lidstaten te ondersteunen door middel van maatregelen om de kansen op werkgelegenheid van migranten te verbeteren, de erkenning van de kwalificaties van migranten te vergemakkelijken en onderwijs en opleiding inclusiever te maken.
- **Vrijhandelsovereenkomsten** met derde landen, waaronder de overeenkomsten waarover op dit moment wordt onderhandeld met Australië, Indonesië, India en Thailand, moeten bepalingen bevatten om de mobiliteit van geschoolde vakmensen te ondersteunen.

### Belangrijke vervolgstappen:

- De Commissie zal in november 2023 een **pakket over de mobiliteit van talent** presenteren, met daarin een voorstel om een EU-talentpool in de vorm van een IT-platform aan te leggen waar werkgevers uit de EU en werkzoekenden uit derde landen elkaar gemakkelijker kunnen vinden, een aanbeveling van de Commissie over de erkenning van

<sup>58</sup> Europees migratienetwerk, Report on Labour market integration of third country nationals in EU member states (Verslag over de integratie van onderdanen van derde landen op de arbeidsmarkt in de EU-lidstaten), 2019.

<sup>59</sup> Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad.

<sup>60</sup> Richtlijn 2011/98/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende één enkele aanvraagprocedure voor een gecombineerde vergunning voor onderdanen van derde landen om te verblijven en te werken op het grondgebied van een lidstaat, alsmede inzake een gemeenschappelijk pakket rechten voor werknemers uit derde landen die legaal in een lidstaat verblijven.

<sup>61</sup> Richtlijn 2003/109/EG van de Raad van 25 november 2003 betreffende de status van langdurig ingezetene onderdanen van derde landen.

<sup>62</sup> Ook met Nigeria en Senegal wordt onderhandeld over een talentpartnerschap.

<sup>63</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 (COM(2020) 758 final).

kwalificaties van onderdanen van derde landen en een voorstel voor een aanbeveling van de Raad over een kader voor leermobiliteit.

- Door middel van het **arbeidsmigratieplatform** zullen de lidstaten en de Commissie nauwer samenwerken bij het faciliteren van migratie, zodat de regionale tekorten aan arbeidskrachten in alle lidstaten kunnen worden ingevuld.

## 4. UITVOERING VAN DE DEMOGRAFISCHE TOOLBOX

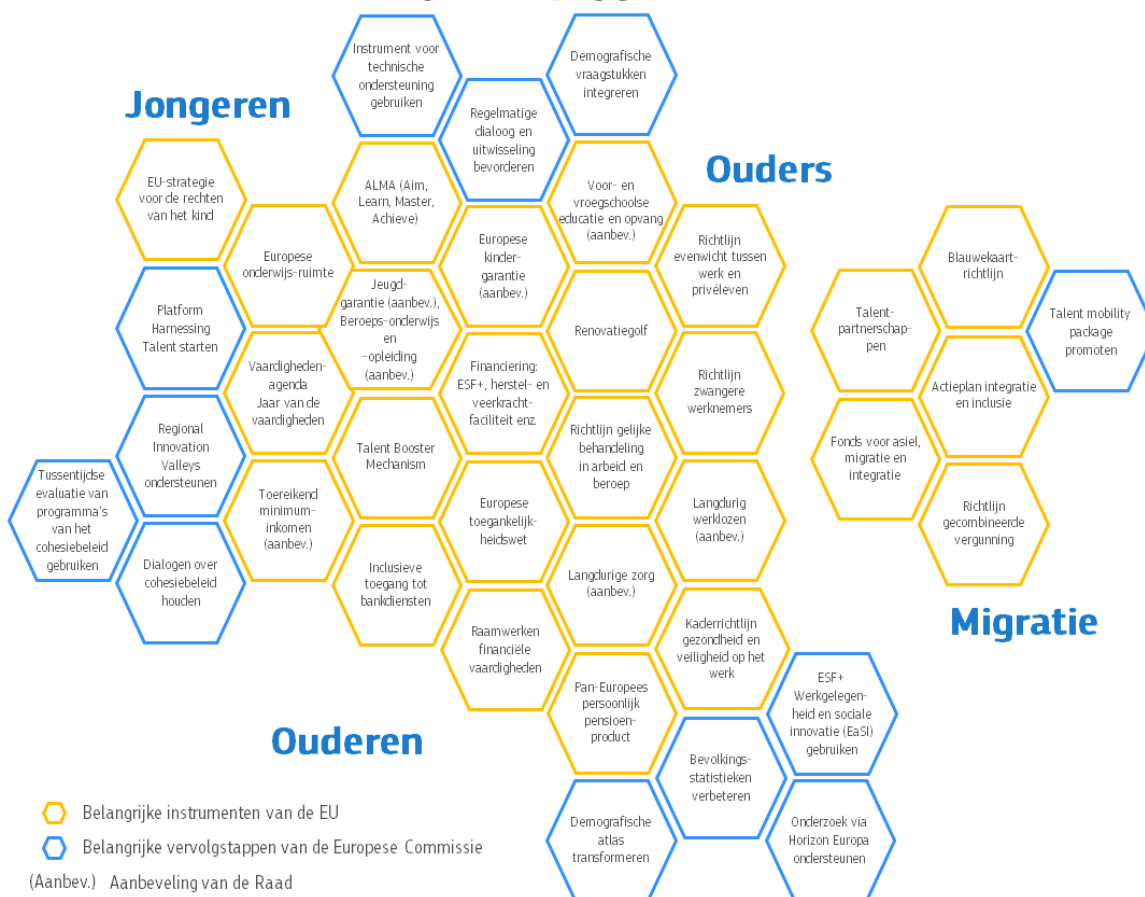
**De demografische toolbox kan helpen om beleid op EU-en nationaal niveau te activeren.** De Commissie roept de lidstaten op om een geïntegreerd beleid voor het aanpakken van demografische veranderingen vast te stellen en uit te voeren en overwegingen op het vlak van demografie in elk beleid te integreren. De lidstaten worden aangemoedigd om gebruik te maken van de beschikbare instrumenten op EU-niveau, in combinatie met nationaal beleid. In het kader van het Europees Semester zijn landspecifieke aanbevelingen aan de lidstaten gericht, onder meer inzake pensioenen, gezondheidszorg en langdurige zorg (ook wat de toereikendheid en houdbaarheid daarvan betreft), kinderopvang, belastingen, sociale huisvesting, vaardigheden, volwasseneneducatie en werkgelegenheidsbeleid. Maatregelen om demografische veranderingen en de gevolgen daarvan aan te pakken, dragen ook bij aan bredere maatschappelijke vooruitgang in overeenstemming met de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

**Gendergelijkheid, non-discriminatie en intergenerationele rechtvaardigheid moeten centraal staan bij beleidskeuzes.** Het is van het grootste belang dat de beleidsmix die wordt gekozen, te allen tijde de gendergelijkheid en de daarmee samenhangende gelijke kansen waarborgt en bevordert, met name door de daadwerkelijke toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt te verbeteren en door mensen in Europa in staat te stellen hun persoonlijke ambities en keuzes te verwezenlijken. Een breed formeel aanbod van betaalbare en hoogwaardige kinderopvang en langdurige zorg is een belangrijke beleidsoplossing in dit verband. Beleidsoplossingen die gunstig zijn voor meerdere of alle generaties, worden ingevoerd en moeten worden ondersteund op diverse beleidsgebieden, zoals onderwijs en opleiding (bv. intergenerationeel leren voor het gezamenlijk opdoen van kennis en vaardigheden), huisvesting en zorg (bv. intergenerationeel wonen en gemeenschapsgebaseerde zorg, waaronder dagbesteding voor volwassenen) en werk (bv. multigenerationeel samenwerken, om tegemoet te komen aan diverse behoeften en te investeren in uitwisseling van kennis en vaardigheden tussen de in het personeelsbestand vertegenwoordigde generaties).

Sinds 2006 heeft **Duitsland** meer dan **540 intergenerationele huizen** opgezet als “centrale ontmoetingsplaatsen” om de sociale cohesie tussen generaties te bevorderen. Deze centra ondersteunen de gemeenschappen in hun omgeving bij het aanpakken van uitdagingen die samenhangen met de demografische veranderingen op lokaal niveau.

Het beleid van de lidstaten om demografische veranderingen aan te pakken, moet verankerd zijn in de lokale realiteit. Omdat de uitdagingen per lidstaat en per regio verschillen, moet beleid gezamenlijk worden opgezet en uitgevoerd, met actieve betrokkenheid van regionale en lokale autoriteiten. Ook voor openbare diensten voor arbeidsvoorziening, sociale partners en organisaties uit het maatschappelijk middenveld is hierbij een taak weggelegd. De Commissie staat klaar om de lidstaten daarbij te ondersteunen, onder meer door het bevorderen van wederzijds leren en uitwisseling van beste praktijken op alle niveaus, bijvoorbeeld in het kader van het Talent Booster Mechanism), waarmee regio's in de EU worden ondersteund bij het aanpakken van de gevolgen van de demografische transitie. De Commissie zal in haar komende verslag over de uitvoering van de langetermijnvisie voor plattelandsgebieden, dat begin 2024 zal verschijnen, ook bijzondere aandacht besteden aan de specifieke uitdagingen die zich op het vlak van demografie voordoen in deze gebieden.

### DEMOGRAFISCHE TOOLBOX: BELANGRIJKE INSTRUMENTEN OP EU-NIVEAU WAAROVER LIDSTATEN KUNNEN BESCHIKKEN



**Digitale technologieën kunnen de concurrentiepositie van Europa versterken en de gevolgen van demografische veranderingen helpen compenseren.** Artificiële intelligentie en automatisering brengen nu al ingrijpende veranderingen teweeg in de economie en op de arbeidsmarkten in Europa. Een goed opgezet en uitgevoerd beleid ter bevordering van innovatie en een ruimere toepassing van technologie kan helpen om de impact van demografische veranderingen op de productiviteit en op de budgettaire houdbaarheid te compenseren.

Technologie kan de kosteneffectiviteit van de gezondheidszorg en de langdurige zorg vergroten en de toegang tot en de kwaliteit van diensten op dit gebied verbeteren, onder meer in afgelegen en landelijke gebieden, en voor mensen met een handicap of verminderde mobiliteit. Daarnaast kunnen digitale hulpmiddelen bijdragen aan het welzijn van een vergrijzende bevolking en een gezonder en actiever leven stimuleren. Met name wanneer digitale hulpmiddelen worden gebruikt om echt interpersoonlijk contact te bevorderen, kunnen ze ook de maatschappelijke betrokkenheid van ouderen stimuleren en sociaal isolement bij ouderen tegengaan.

**Naast bovengenoemde wetgevingsinstrumenten en beleidskaders is op EU-niveau ook een reeks financieringsinstrumenten beschikbaar om de lidstaten te ondersteunen.** Met de faciliteit voor herstel en veerkracht worden hervormingen en investeringen in de vier pijlers van de toolbox gestimuleerd, met name met circa 8 miljard EUR voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang<sup>64</sup>, circa 43,2 miljard EUR voor onderwijs<sup>65</sup>, circa 41,7 miljard EUR voor bij- en omscholing<sup>66</sup>, circa 48,2 miljard EUR ter ondersteuning van gezondheidszorg en langdurige zorg<sup>67</sup> en circa 15,1 miljard EUR voor sociale huisvesting en maatschappelijke infrastructuur<sup>68</sup>. In de partnerschapsovereenkomsten voor 2021-2027 hebben 26 lidstaten aangegeven dat demografie op hun grondgebied een zeer grote uitdaging vormt, die met steun van fondsen in het kader van het cohesiebeleid moet worden aangepakt. Als belangrijkste instrument van de EU om in mensen te investeren, trekt het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) samen met de lidstaten bijna 7 miljard EUR ter bevordering van genderevenwicht op het werk, gelijke arbeidsvoorwaarden en een beter evenwicht tussen werk en privéleven, en 427 miljoen EUR om werknemers te helpen actief en gezond ouder te worden. Bij de komende tussentijdse evaluatie van de programma's in het kader van het cohesiebeleid<sup>69</sup>, die medio 2025 zal worden afgerond op basis van de in 2024 vastgestelde landspecifieke aanbevelingen, zal de situatie van deze regio's worden beoordeeld en kan de programmering van de fondsen van het cohesiebeleid eventueel overeenkomstig worden aangepast. Daarnaast trekt Horizon Europa 43 miljoen EUR uit voor onderzoek om het tekort aan vakmensen en de discrepantie tussen de gevraagde en de aangeboden vaardigheden te verminderen, en 27 miljoen EUR voor onderzoek om de sociaal-economische gevolgen van demografische veranderingen aan te pakken.

**Om demografische veranderingen doeltreffend op te vangen, is een brede, degelijke en fijnmazige gegevensbasis nodig, alsook capaciteit op EU- en nationaal niveau voor de verzameling en de beoordeling van die gegevens, en expertise op het vlak van analyse en advies inzake passende oplossingen.** Ook coördinatie van het werk is van het grootste belang. Op nationaal niveau hebben de lidstaten demografische veranderingen en de gevolgen ervan

---

<sup>64</sup> Cijfers per 28 september 2023. Deze gegevens zijn gebaseerd op de pillar tagging-methode voor het scorebord voor herstel en veerkracht en betreffen de maatregelen die aan het beleidsterrein "Voor- en vroegschoolse educatie en opvang" zijn toegewezen als primair of secundair beleidsterrein. Voor meer recente informatie en cijfers over de RRF wordt ook verwezen naar het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recovery and Resilience Facility: Moving forward), COM(2023) 545 final/2.

<sup>65</sup> Ibid. Deze gegevens betreffen de maatregelen die aan het beleidsterrein "algemeen, beroeps- en hoger onderwijs" zijn toegewezen als primair of secundair beleidsterrein.

<sup>66</sup> Ibid. Deze gegevens betreffen de maatregelen die zijn toegewezen aan de beleidsterreinen "Volwasseneneducatie, groene vaardigheden en banen" en/of "Menselijk kapitaal in digitalisering" als primaire of secundaire beleidsterreinen.

<sup>67</sup> Ibid. Deze gegevens betreffen de maatregelen die aan het beleidsterrein "Gezondheidszorg" en/of "Langdurige zorg" zijn toegewezen als primair of secundair beleidsterrein.

<sup>68</sup> Cijfer per 5 oktober 2023. Deze gegevens betreffen de maatregelen die aan het beleidsterrein "Sociale huisvesting en andere maatschappelijke infrastructuur" zijn toegewezen als primair of secundair beleidsterrein.

<sup>69</sup> Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, Europees Sociaal Fonds Plus, Cohesiefonds en Fonds voor een rechtvaardige transitie.

beoordeeld of gaan zij dat doen, zoals in **Nederland** het geval is met de nieuwe Staatscommissie Demografische Ontwikkelingen 2050. In aanvulling daarop leveren de Europese bevolkings- en migratiestatistieken en de Europese “demografische atlas” al een ongekeerde hoeveelheid gegevens, interactieve kaarten en grafieken op dit gebied, naast andere instrumenten, waaronder de waarnemingspost voor het platteland. Niettemin moet er meer aandacht worden besteed aan de empirische onderbouwing en de opbouw van capaciteit voor het beoordelen van en verder anticiperen op demografische trends en de gevolgen daarvan, onder meer om te bepalen hoe het beleid beter kan worden afgestemd op het veranderende cohort ouderen in onze samenlevingen. Een belangrijke stap in deze richting is het voorstel voor een verordening over Europese statistieken op het gebied van bevolking en huisvesting<sup>70</sup>, dat zich richt op het moderniseren en integreren van statistieken uit tellingen op het gebied van demografie, internationale migratie, bevolking en huisvesting.

---

<sup>70</sup> Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende Europese statistieken over bevolking en huisvesting, tot wijziging van Verordening (EG) nr. 862/2007 en tot intrekking van de Verordeningen (EG) nr. 763/2008 en (EU) nr. 1260/2013, COM(2023) 31 final.

## Om de beschikbare instrumenten te verbeteren, zal de Commissie:

### De gegevensbasis en de empirische basis versterken

- De **demografische atlas** transformeren tot een dynamisch platform voor de ontwikkeling en de verspreiding van kennis over demografie op EU-niveau, dat de uitwisseling tussen de lidstaten vergemakkelijkt.
- In het kader van het Europees statistisch systeem de lidstaten ondersteunen bij de **verbetering van hun statistieken over bevolking en huisvesting** en de invoering van innovatieve maatregelen, op basis van het toekomstige regelgevingskader voor Europese statistieken over bevolking en huisvesting (European statistics on population and housing, ESOP).
- In 2024 analyseactiviteiten in het kader van de **rubriek “Werkgelegenheid en sociale innovatie” van het ESF+** ondersteunen en daarbij werken aan belangrijke aspecten van demografische ontwikkelingen, met name in verband met langlevendheid, vergrijzing en langdurige zorg.
- **Onderzoek via Horizon Europa** naar de beleidsrespons op demografische uitdagingen ondersteunen, onder meer een studie naar de effecten van de toenemende behoefte aan langdurige zorg (ook wel zorggolf genoemd), die in 2025 zal verschijnen.

### Evaluatie en aanpassing van demografiegerelateerd beleid op alle niveaus ondersteunen

- In samenwerking met het voorzitterschap **geregelde dialogen en contacten** met de lidstaten over alle aspecten van demografie bevorderen in speciaal opgezette structuren en met speciale middelen.
- Het **instrument voor technische ondersteuning** gebruiken om nationale autoriteiten desgevraagd bijstand te verlenen bij de ontwikkeling of de aanpassing van nationale strategieën voor het aanpakken van demografische veranderingen, met name in het kader van de vlaggenscheppen “Jongeren eerst”, “Vaardigheden”, “Wegnemen van belemmeringen voor regionale ontwikkeling” en “Integratie van migranten en aantrekken van talent”.
- Begin 2024 het **negende cohesieverslag** uitbrengen, wat een goede gelegenheid zal zijn om te bekijken op welke wijze het cohesiebeleid lidstaten ondersteunt bij het aanpakken van demografische uitdagingen.
- **Overwegingen op het vlak van demografie** integreren in relevante beleidsvoorstellen **op EU-niveau** en in voorkomend geval in de begeleidende effectbeoordelingen.
- **In de eerste helft van 2024 een thematische conferentie organiseren** over de manier waarop langlevendheid in Europa kan worden ondersteund met systemen en beleid, voortbouwend op de belangrijkste uitkomsten van het verslag over de toereikendheid van de pensioenen en het verslag over de vergrijzing.

### Zorgen dat geen enkele regio in de EU achterblijft

- Het **platform voor het benutten van talent** (Harnessing Talent Platform) op 23 en 24 november 2023 officieel lanceren en verdere oproepen doen voor het indienen van voorstellen in het kader van het Talent Booster Mechanism.

- In het komende **verslag over de uitvoering van de langetermijnvisie voor plattelandsgebieden** bijzondere aandacht besteden aan de specifieke uitdagingen die verband houden met de demografie van landelijke gebieden.
- De oprichting van **100 regionale innovatievalleien** ondersteunen en daar EU-regio's bij betrekken die het op het gebied van innovatie minder goed doen, met een financiering van 100 miljoen EUR uit Horizon Europa en 70 miljoen EUR uit het instrument voor interregionale innovatie-investeringen (I3) van het EFRO.
- In de desbetreffende **deskundigengroep** van de **Commissie** voor de fondsen in het kader van het cohesiebeleid<sup>71</sup> regelmatig een dialoog voeren over de demografische uitdagingen en de steun uit de betrokken fondsen, om ervoor te zorgen dat gedurende de programmering en de uitvoering voldoende rekening wordt gehouden met demografische uitdagingen.
- De lidstaten uitnodigen om van de komende **tussentijdse evaluatie van het cohesiebeleid** gebruik te maken om waar nodig de programma's af te stemmen op de behoeften die voortkomen uit demografische uitdagingen.

## 5. CONCLUSIE

**Demografische veranderingen hebben ingrijpende gevolgen voor ons leven en voor het concurrentievermogen van onze economie.** Hoewel de langlevendheidsmaatschappij ons kan helpen ons aan te passen en nieuwe kansen te benutten, kunnen de vergrijzing en de krimp van de bevolking in de werkende leeftijd bestaande uitdagingen die verband houden met krapte op de arbeidsmarkt, productiviteit en overheidsbegrotingen versterken en daardoor een nadelige invloed hebben op de economie en de samenleving in brede zin. Demografische trends kunnen ook een rol spelen in het vergroten van verschillen tussen regio's en landen en kunnen daardoor afbreuk doen aan de sociale cohesie en het vertrouwen in onze democratische instellingen als brengers van welvaart en welzijn op brede basis.

**Europa moet streven naar een omvattende aanpak die alle generaties in staat stelt om hun talenten te benutten en hun aspiraties te verwezenlijken.** In Granada hebben de EU-leiders aangegeven dat zij vastbesloten zijn om te investeren in de vaardigheden van de toekomst en om de demografische uitdagingen aan te pakken. Zorgvuldig uitgebalanceerde beleidsdoelstellingen zijn van het grootste belang voor de opbouw van een veerkrachtige en houdbare economie die werkt voor de mensen, en van een samenleving waarin mensen zich kunnen ontplooiën. Zowel het EU-beleid als het nationale beleid moet mensen in heel Europa in staat stellen om hun gezinsaspiraties en betaald werk te combineren. Het werk dat daarvoor moet worden geleverd, moet in het teken staan van gendergelijkheid, non-discriminatie, eerbiediging van de grondrechten en intergenerationele rechtvaardigheid. Nu bedrijven overal in de EU kampen met urgente arbeidstekorten, zijn ook legale migratie en doeltreffende integratie van onderdanen van derde landen van cruciaal belang, mits dit complementair gebeurt aan het benutten van het talent

<sup>71</sup> Deskundigengroep voor fondsen in het kader van de verordening gemeenschappelijke bepalingen (Common Provisions Regulation Funds (CPR Expert Group), zie C(2021) 7888 final.

dat in de EU aanwezig is. De geplande top met de sociale partners in Hertoginnedal in de eerste helft van 2024 zal een goede gelegenheid zijn om verder te werken aan een oplossing voor het urgente probleem van het tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden. Om het vraagstuk van het concurrentievermogen integraal aan te pakken, heeft Commissievoorzitter Mario Draghi, voormalig president van de ECB en voormalig premier van Italië, verzocht om tegen de zomer van 2024 een verslag over de toekomst van het concurrentievermogen van de EU voor te bereiden.

**Door samen te werken, kunnen we vooruitgang boeken op weg naar een sterk, dynamisch, concurrerend en samenhangend Europa.** Deze mededeling gaat in op de belangrijke hervormingen en investeringen die nodig zijn om demografische veranderingen in Europa aan te pakken en te beheren. Zoals reeds aangegeven, moeten beleidsmakers in de lidstaten door middel van een overheidsbrede aanpak uitvoering geven aan die hervormingen en investeringen. De Commissie belooft de lidstaten te helpen de beschikbare instrumenten doeltreffend in te zetten en deze met het oog daarop verder te ontwikkelen. Beleidsmakers moeten bij hun werk op dit gebied streven naar actieve deelname van de burgers en betrokkenheid van alle actoren – sociale partners, maatschappelijke organisaties en anderen – en hun beleid verankeren in de lokale realiteit. Zo kunnen we mensen en gemeenschappen tot bloei helpen komen en de welvaart en het welzijn van de huidige en de toekomstige generaties bevorderen.