



EUROPESE  
COMMISSIE

Brussel, 21.11.2018  
COM(2018) 761 final

**ONTWERP VAN GEZAMENLIJK VERSLAG  
VAN DE COMMISSIE EN DE RAAD**

**bij de mededeling van de Commissie**

**over de jaarlijkse groeianalyse 2019**

## INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD .....	2
BELANGRIJKSTE CONCLUSIES .....	4
1. OVERZICHT VAN DE TRENDS EN UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN OP SOCIAAL GEBIED IN DE EUROPESE UNIE .....	15
1.1 Trends op de arbeidsmarkt.....	15
1.2 Sociale trends .....	21
2. MOMENTOPNAMES VAN HET SOCIAAL SCOREBORD .....	25
2.1 Toelichting bij het scorebord .....	25
2.2 Aan het sociaal scorebord ontleende gegevens.....	28
3. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED – PRESTATIES EN MAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN .....	35
<b>3.1 Richtsnoer 5: Stimuleren van de vraag naar arbeid</b> .....	35
3.1.1 Kernindicatoren.....	36
3.1.2 Beleidsaanpak.....	51
<b>3.2. Richtsnoer 6: Het arbeidsaanbod verbeteren: toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties</b> .....	57
3.2.1 Kernindicatoren.....	57
3.2.2 Beleidsmaatregelen .....	88
<b>3.3. Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren</b> .....	102
3.3.1 Kernindicatoren.....	103
3.3.2 Beleidsaanpak.....	131
<b>3.4. Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden</b> .....	146
3.4.1 Kernindicatoren.....	147
3.4.2 Beleidsaanpak.....	170
BIJLAGEN.....	178

## VOORWOORD

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Commissie en de Raad wordt opgesteld krachtens artikel 148 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). Het initiële voorstel voor dit verslag van de Europese Commissie maakt deel uit van het najaarspakket met onder meer de jaarlijkse groeianalyse, die het startsein geeft voor de cyclus van het Europees Semester. Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid biedt jaarlijks een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in Europa en van de hervormingen in de lidstaten op basis van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten<sup>1</sup>. De rapportage over deze hervormingen is gebaseerd op de structuur van de richtsnoeren: de vraag naar arbeid stimuleren (richtsnoer 5), het arbeidsaanbod verbeteren en toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties bevorderen (richtsnoer 6), de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren (richtsnoer 7) en gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden (richtsnoer 8).

Daarnaast analyseert het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid de prestaties van de lidstaten met betrekking tot het sociaal scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten. De pijler is op 17 november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie tot stand gebracht door middel van een interinstitutionele afkondiging en stelt beginselen en rechten op drie terreinen vast: i) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, ii) billijke arbeidsomstandigheden, en iii) sociale bescherming en integratie. De doorlichting van de voortgang op deze gebieden is gebaseerd op een gedetailleerde analyse van het sociaal scorebord bij de pijler.

Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid is als volgt gestructureerd. Het inleidend hoofdstuk (hoofdstuk 1) geeft een overzicht van de belangrijkste sociale en arbeidsmarktrends in de Europese Unie. Hoofdstuk 2 bevat de belangrijkste resultaten van de analyse van het sociaal scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten. Hoofdstuk 3 geeft een gedetailleerde transnationale beschrijving van de belangrijkste indicatoren (met inbegrip van aan het sociaal scorebord ontleende indicatoren) en van de beleidsmaatregelen

---

<sup>1</sup> In juli 2018 heeft de Raad van de Europese Unie herziene richtsnoeren voor de werkgelegenheid vastgesteld, om de richtsnoeren af te stemmen op de Europese pijler van sociale rechten (Besluit (EU) 2018/1215 van de Raad van 16 juli 2018 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten).

van de lidstaten om de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid in de praktijk te brengen.

## **BELANGRIJKSTE CONCLUSIES**

*Europa maakt vorderingen met betrekking tot het sociaal scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten. Tegen de achtergrond van een verbeterende situatie op de arbeidsmarkt en dalende armoede is voor 13 van de 14 kernindicatoren van het sociaal scorebord het afgelopen jaar gemiddeld genomen een verbetering vastgesteld. Toch profiteren nog niet alle burgers en landen in dezelfde mate van het economisch herstel. Voor een meerderheid van de lidstaten zijn uitdagingen in kaart gebracht met betrekking tot specifieke beginselen van de pijler. De huidige economische opleving biedt een gelegenheid voor het versnellen van de hervormingen ter verbetering van de inclusiviteit, veerkracht en billijkheid van de arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels, en dus voor het bevorderen van convergentie naar betere leef- en arbeidsomstandigheden in de EU. Aan het herstel zijn echter ook neerwaartse risico's verbonden; de lidstaten moeten dus dringend deze kans aangrijpen.*

*Er wordt nog steeds een groot aantal banen gecreëerd en de werkgelegenheid in de EU bereikt een recordhoogte. In het tweede kwartaal van 2018 hadden 239 miljoen mensen in de EU werk, dat zijn er 14 miljoen meer dan het laagste aantal dat midden 2013, op het hoogtepunt van de crisis, werd opgetekend. De arbeidsparticipatie van personen tussen 20 en 64 jaar is gestegen tot 73,2 % in dezelfde periode: volgens de huidige tendens is de EU goed op weg om de Europa2020-doelstelling van 75 % arbeidsparticipatie in 2020 te halen. De werkgelegenheid groeide in 2017 en de eerste helft van 2018 bij alle grote bevolkingsgroepen; de grootste stijging werd, net zoals in de voorgaande jaren, opgetekend bij oudere werknemers (55-64 jaar). Toch blijken uit de aanzienlijke verschillen op het vlak van arbeidsparticipatie in de EU dat er ruimte is voor verdere verbetering, met name in de lidstaten die nog ver verwijderd zijn van hun nationale Europa2020-doelstellingen.*

*De werkloosheid bevindt zich opnieuw op het niveau van voor de crisis maar blijft in een aantal lidstaten hoog. Dankzij het gestage herstel van de arbeidsmarkt is het werkloosheidspercentage in 2017 blijven dalen; in het tweede kwartaal van 2018 bedroeg het 6,9 %. Het staat nu op het laagste niveau in tien jaar, meer dan 4 procentpunten onder de piek van 2013. In de eurozone ligt het werkloosheidspercentage met 8,3 % in het tweede kwartaal van 2018 nog steeds 1 procentpunt hoger dan het laagste cijfer, dat in 2008 werd geregistreerd. De werkloosheidspercentages zijn bijzonder hoog in Griekenland, Spanje, Italië, Kroatië en Cyprus.*

***De werkgelegenheidsgroei vertaalt zich nog steeds eerder in aantal werkzame personen dan in aantal gewerkte uren.*** Het totale aantal gewerkte uren in de EU is in 2017 blijven stijgen – hoewel trager dan de totale werkgelegenheid – maar bevindt zich nog onder het niveau van 2008. Het aantal onvrijwillige deeltijdwerkers (d.w.z. deeltijdwerkers die liever meer zouden werken) is met 1,3 miljoen meer dan in 2008 nog steeds hoog, hetgeen ook wijst op een blijvende slapte op de arbeidsmarkt. Het dalende aantal gewerkte uren per persoon is echter onderdeel van een structurele tendens die begin jaren 2000 is begonnen.

***De inkomens van de huishoudens blijven in bijna alle lidstaten stijgen.*** Ter ondersteuning van het proces van opwaartse convergentie groeide het reële beschikbare inkomen van de huishoudens per hoofd sterker in de lidstaten die het laatst tot de Unie zijn toegetreden. Hoewel deze ontwikkelingen grotendeels het gevolg waren van het gunstige economische klimaat, zijn zij ook het product van hervormingen die geleid hebben tot verbeteringen in de toereikendheid van de sociale uitkeringen, met inbegrip van minimuminkomensregelingen. In een aantal landen is het beschikbaar inkomen van de huishoudens echter nog steeds beduidend lager dan vóór de crisis. De inkomens van de huishoudens stegen langzamer dan het bbp, wat duidelijk maakt dat de inkomensstijgingen als gevolg van het herstel de huishoudens slechts in beperkte mate hebben bereikt; dit roept vragen op over de inclusiviteit van de recente groei.

***Als gevolg van het krachtige herstel van de economie en de arbeidsmarkt, is het aandeel mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in 2017 sterk gedaald.*** Meer dan 5 miljoen mensen leven niet langer in armoede of sociale uitsluiting, dit is de grootste daling sinds het begin van het herstel. Deze verbetering is hoofdzakelijk het gevolg van de daling van het aantal mensen die te kampen hebben met ernstige materiële deprivatie en/of die in huishoudens met een zeer lage arbeidsintensiteit leven (vergeleken met de piekwaarden zijn de cijfers voor deze indicatoren met respectievelijk 15 en 8 miljoen gedaald). In totaal werden 113 miljoen mensen of 22,5 % van de totale bevolking in 2017 met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, en dat aantal is nu lager dan vóór de crisis. Schattingen wijzen erop dat deze tendens zich volgend jaar zal voortzetten. Toch blijft nog een lange weg te gaan om de Europa2020-doelstelling voor de vermindering van armoede en sociale uitsluiting te halen. Het risico op armoede of sociale uitsluiting blijft met name problematisch voor kinderen, personen met een handicap en mensen met een migrantenachtergrond.

***De reële loongroei vertraagde in 2017 maar versnelde weer in 2018.*** Gezien de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de economie blijft de loongroei over het algemeen onder de verwachtingen. De bescheiden loonontwikkeling van de afgelopen jaren kan worden verklaard door de zwakke stijging van de productiviteit, lage inflatieverwachtingen en de blijvende reserves op de arbeidsmarkt. In een groot aantal lidstaten blijven de reële gemiddelde lonen nog steeds achter bij de niveaus van vóór de crisis en de groei ervan in 2017 was lager dan de groei van de productiviteit. Dit ligt in de lijn van een tendens op lange termijn: in de EU is de reële meerwaarde per werknemer tussen 2000 en 2017 met 15,6 % gestegen, terwijl het reële loon per werknemer met slechts 11,2 % is toegenomen. Ondanks deze ontwikkelingen zijn er aanwijzingen dat de inkomens uit arbeid convergeren, hoewel tussen de lidstaten grote verschillen blijven bestaan.

***De loonvormingskaders (met inbegrip van minimumlonen) beginnen te reageren op de verbetering van de arbeidsmarktomstandigheden.*** In verschillende landen werden met name de wettelijke minimumlonen opgetrokken in overleg met de sociale partners. Deze ontwikkeling is belangrijk gezien de aanhoudend hoge armoedepercentages onder werkenden in een aantal lidstaten. Om deze percentages terug te dringen zijn er ook fiscale maatregelen nodig en maatregelen met het oog op toereikende uitkeringen. Tegen deze achtergrond is het belangrijk dat de aanpassing van de minimumlonen volgens transparante en voorspelbare regels gebeurt, en dat rekening wordt gehouden met de gevolgen ervan voor het concurrentievermogen, het scheppen van banen en de armoede onder werkenden.

***Ondanks de aanhoudende banengroei profiteren bepaalde groepen nog steeds onvoldoende van het herstel.*** In 2017 vonden vooral meer vrouwen, oudere werknemers en hooggeschoolden een baan. De arbeidsparticipatie van laaggeschoolde werknemers daarentegen is nog steeds lager dan vóór de crisis en blijft bijna 30 procentpunten lager dan die van hooggeschoolde werknemers. Ondanks een stijging is de arbeidsparticipatie van jongeren lager dan in 2008 (2,7 procentpunten). Positief is wel dat het aandeel jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen met 10,9 % opnieuw gelijk is aan de situatie vóór de crisis. Mensen met een migrantenachtergrond vinden moeilijk een baan: de arbeidsparticipatiekloof tussen werknemers die in de EU en niet in de EU zijn geboren, bedroeg 10 procentpunten in 2017 (een stijging in vergelijking met de 4,5 procentpunten in 2008). Deze kloof is bijzonder uitgesproken bij vrouwelijke migranten. Tot slot nemen mensen

*met een handicap minder vaak deel aan de arbeidsmarkt; het potentieel om hun talenten te gebruiken blijft grotendeels onbenut.*

***De arbeidsparticipatie van vrouwen blijft snel stijgen.*** Zij bedroeg 66,5 % in 2017, dat is bijna 5 procentpunten meer dan in 2008. Toch blijft de arbeidsparticipatiekloof tussen vrouwen en mannen aanzienlijk, met grote verschillen tussen de lidstaten. Hoewel vrouwen over het algemeen een hoger onderwijsniveau bereiken dan mannen, is de loonkloof tussen mannen en vrouwen groot en wordt die kloof slechts geleidelijk kleiner. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in slechter betaalde sectoren en beroepen en hebben vaker banen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. De impact van ouderschap en zorgtaken blijft de belangrijkste oorzaak van een lagere arbeidsparticipatie, waarbij ontoereikende diensten een belangrijke hinderpaal zijn om aan het werk te blijven of naar de arbeidsmarkt terug te keren. Bovendien lopen mantelzorgers, meestal vrouwen, vaker risico op armoede en financiële afhankelijkheid aangezien loopbaanonderbrekingen vaak leiden tot lagere pensioenrechten. Een aantal lidstaten neemt maatregelen om in betaalbare en gelijke toegang tot hoogwaardige kinderopvang en langdurige zorg te voorzien, maar er blijven belangrijke problemen bestaan. In sommige gevallen zou een evenwichtiger verdeling van betaald verlof om gezinsredenen tussen vrouwen en mannen nuttig zijn. Enkele lidstaten werken aan een aanpassing van hun belasting- en uitkeringsstelsels om de negatieve prikkels voor tweede verdiemers om te werken te elimineren. Slechts in een beperkt aantal landen bestaan concrete maatregelen om de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan te pakken.

***De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de afgelopen tien jaar aanzienlijk toegenomen.*** In de leeftijdsgroep 55-64 jaar nam de arbeidsparticipatie toe van 45,5 % in 2008 tot 57,1 % in 2017. Oudere werknemers waren relatief beter beschermd tegen de recessie en hun arbeidsparticipatie is tijdens de crisis blijven toenemen en een belangrijke factor geworden van het banenherstel. Het fenomeen van steeds langere beroepslevens wordt verklaard door een aantal factoren, waaronder de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, betere toegang tot zorgdiensten, de beschikbaarheid van flexibele werkregelingen en strategieën voor actief ouder worden. Verschillende lidstaten bevorderen de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers verder door onder andere flexibele overgangen naar het pensioen te ondersteunen en financiële stimulansen te bieden voor zowel werkgevers als werknemers.



***De arbeidsmarktsituatie van jongeren blijft verbeteren maar in een aantal lidstaten blijft de jeugdwerkloosheid hoog.*** Hoewel het jeugdwerkloosheidspercentage (in de leeftijdsgroep 15-24 jaar) gestaag daalt en zich opnieuw op het niveau van 2008 bevindt, varieert het sterk van land tot land en is het in sommige landen zeer hoog. Een nog steeds aanzienlijk deel van de jongeren is economisch inactief. In het totaal waren er in 2017 in de EU bijna 6 miljoen mensen tussen 15 en 24 jaar die geen werk hadden en geen onderwijs of opleiding volgden (NEET). Indien jongeren het contact met de arbeidsmarkt gedurende langere tijd verliezen, kan dit negatieve gevolgen hebben voor de potentiële groei en voor de betrokkenen zelf, zoals een devaluatie van vaardigheden en een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting in het latere leven. De maatregelen van de lidstaten in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad tot invoering van een jongerengarantie zijn van cruciaal belang om de situatie te verbeteren.

***Zorgen voor toegang tot onderwijs en opleidingen die hoogwaardig en inclusief zijn, stelt jongere generaties in staat geëngageerde en actieve burgers te worden, waardoor zij zich beter op de arbeidsmarkt en in de maatschappij kunnen integreren.*** Europa boekt vooruitgang op weg naar de kerndoelstelling van maximum 10 % voortijdige schoolverlaters tegen 2020 en heeft de doelstelling van 40 % jongeren met een diploma tertiair onderwijs bijna gehaald. Toch bestaan er nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten en bevolkingsgroepen (bv. tussen vrouwen en mannen en tussen mensen die in de EU en niet in de EU zijn geboren). Het hoge aandeel mensen die zwak presteren in basisvaardigheden en de sterke correlatie tussen onderwijsresultaten enerzijds en de sociaal-economische status en positie op de arbeidsmarkt anderzijds, zijn een punt van zorg. De lidstaten ondernemen stappen om hun onderwijsstelsels te verbeteren, met name om het percentage voortijdige schoolverlaters verder te verminderen, gelijke toegang te bevorderen en de onderwijsresultaten van kansarmen te verbeteren. Meer (en doeltreffendere) investeringen in onderwijs- en opleidingsstelsels is in sommige lidstaten een prioriteit. In de lidstaten wordt ook hoge prioriteit verleend aan een betere afstemming van het hoger onderwijs op de behoeften van de arbeidsmarkt, in het bijzonder in de context van stijgende percentages afgestudeerden van het hoger onderwijs.

***Technologische veranderingen en daarmee samenhangende transformaties op de arbeidsmarkten maken bij- en omscholing essentieel.*** Een voor de arbeidsmarkt relevante kwalificatie wordt voor werknemers steeds belangrijker om zich aan een snel veranderende

*omgeving te kunnen aanpassen. In de EU is de verhouding tussen laaggeschoolde volwassenen en het aantal banen voor laaggeschoolden gemiddeld drie tegen één. Toch zijn laaggeschoolden en oudere mensen beduidend minder dan gemiddeld geneigd deel te nemen aan opleidingsprogramma's voor volwassenen. Op het vlak van digitale vaardigheden blijft de kloof groot: ruim 40 % van de volwassenen in de EU beschikt niet over digitale basisvaardigheden, en in sommige lidstaten loopt dit op tot 70 %. Dit impliceert dat voor een aanzienlijk deel van de bevolking tal van diensten niet toegankelijk zijn, met negatieve gevolgen voor hun integratie en productiviteit.*

***De lidstaten passen hun systemen voor de ontwikkeling van vaardigheden aan en ontwikkelen strategieën om de relevantie van opleidingen voor de arbeidsmarkt te verbeteren, met als doel overgangen naar en op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.*** Zij willen er onder meer voor zorgen dat vaardigheden en kwalificaties gemakkelijker begrepen en erkend worden in heel Europa en dat rekening wordt gehouden met leren buiten de institutionele context. Stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding worden herzien en geactualiseerd om ze toegankelijker te maken en relevanter voor de arbeidsmarkt, maar er blijven op deze gebieden problemen bestaan. Het bieden van stimulansen aan kansarme groepen om deel te nemen aan opleidingen voor volwassenen, in combinatie met passende begeleiding en financiële ondersteuning van ondernemingen voor de opleiding van hun personeel zijn belangrijke beleidshefbomen om tot betere resultaten te komen. De lidstaten blijven het aanbod aan opleidings- en kwalificatiemogelijkheden voor laaggeschoolde volwassenen uitbreiden in overeenstemming met het initiatief "Bijscholingstrajecten". Het bevorderen van digitale vaardigheden is een belangrijke prioriteit op het vlak van onderwijs en vaardigheden in de lidstaten.

***Het aantal mensen met atypisch werk is in de EU min of meer stabiel gebleven maar de hoge segmentatie van de arbeidsmarkt blijft in een aantal lidstaten problematisch.*** Het aandeel werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst als percentage van het totale aantal werknemers is de afgelopen jaren niet veel veranderd en schommelt gemiddeld rond 14 %. Globaal gezien werkt meer dan de helft van de tijdelijke werknemers, met pieken tot 70 % of meer in twaalf lidstaten, "onvrijwillig" op tijdelijke basis. In verschillende landen is de combinatie van hoge aandelen tijdelijke arbeidsovereenkomsten en lage overgangpercentages naar vaste banen symptomatisch voor de tweedeling van de arbeidsmarkt. Dit is een punt van zorg aangezien het werk van atypische werknemers van

*mindere kwaliteit is en zij meer risico lopen op armoede. Daarnaast kan ongeveer een kwart van alle zelfstandigen in de EU als "kwetsbaar" of "verhuld" worden beschouwd. Bovendien blijkt uit enquêteresultaten dat het percentage personen dat meer dan de helft van hun inkomen uit platformwerk verkrijgt, nu ongeveer 2 % bedraagt (2017) en naar verwachting zal toenemen, hetgeen onderstreept dat het belangrijk is dat meer beleidsaandacht uitgaat naar deze ontwikkeling. In sommige lidstaten wordt de arbeidsbeschermingswetgeving hervormd met als doel een beter evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid, en segmentatie tegen te gaan. Het gaat daarbij in sommige gevallen over strengere voorwaarden voor het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of over grootschaligere collectieve onderhandelingen voor het vaststellen van het kader ervan. In enkele lidstaten is begonnen met het vaststellen van wetgeving rond nieuwe vormen van werk, waaronder platformwerkers en zelfstandigen.*

***Toereikende werkloosheidsuitkeringen van redelijke duur die toegankelijk zijn voor alle werknemers en vergezeld gaan van doeltreffende activeringsmaatregelen zijn van essentieel belang voor de ondersteuning van werkzoekenden tijdens overgangen op de arbeidsmarkt.*** Deze stelsels en de dimensies ervan variëren sterk van lidstaat tot lidstaat. Recente hervormingen op dit gebied waren vooral gericht op het versterken van de activeringseisen voor werkzoekenden die een uitkering ontvangen, door bijvoorbeeld de vereisten inzake het zoeken naar werk en de voorwaarden voor het aanvaarden van een nieuwe baan te versterken. De dekking van atypische werknemers, die vaak geen volledige toegang hebben tot het systeem, en het feit dat zelfstandigen niet gedekt zijn, blijven punten van zorg; deze kwesties komen nadrukkelijk aan bod in het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen.

***Een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn van cruciaal belang voor goed functionerende en inclusieve arbeidsmarkten.*** Een actief arbeidsmarktbeleid verbetert de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en verhoogt de kansen van werkzoekenden op het vinden van een nieuwe baan. Dergelijk beleid is vooral belangrijk om de integratie van langdurig werklozen te bevorderen. De openbare diensten voor arbeidsvoorziening zijn de voornaamste instellingen die bevoegd zijn om de inspanningen van werkzoekenden om een baan te vinden te ondersteunen en hen door te verwijzen naar activeringsmaatregelen. In de EU bestaan nog

*steeds zeer grote verschillen tussen de landen wat de deelname aan en investeringen in actieve arbeidsmarktmaatregelen betreft. Ook de doeltreffendheid van de ondersteuning die de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bieden bij het zoeken naar een baan vertoont verschillen tussen en soms binnen de lidstaten. Terwijl in een meerderheid van de lidstaten belangrijke maatregelen worden genomen waarin de nadruk ligt op het verstrekken van geïndividualiseerde dienstverlening, is in verschillende lidstaten nog ruimte om hun regelingen voor actief arbeidsmarktbeleid te versterken. De lidstaten hebben vorderingen gemaakt met de uitvoering van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen, maar verdere maatregelen zijn nodig om de samenwerking tussen de verschillende actoren te bevorderen en inactieven beter te bereiken. De openbare diensten voor arbeidsvoorziening zetten hun hervormingen voort binnen het kader van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Hoewel sommige lidstaten verdere maatregelen hebben genomen om de integratie van migranten (met bijzondere aandacht voor vluchtelingen) op de arbeidsmarkt te bevorderen, ontbreken systematische benaderingen en moet meer worden geïnvesteerd in bijscholing en de erkenning van vaardigheden en kwalificaties, een doeltreffend arbeidsmarktbeleid en ondersteuning door de openbare diensten voor arbeidsvoorziening.*

***In 2017 is de inkomensongelijkheid in de EU voor het eerst sinds de crisis licht gedaald, als gevolg van de snellere groei van de inkomens van huishoudens met een lager inkomen. Dit wijst erop dat ook de meest kwetsbaren de vruchten beginnen te plukken van het herstel. Uit beschikbare schattingen blijkt dat deze positieve tendens zich in de meeste lidstaten zal doorzetten. Toch had de rijkste 20 % van de bevolking in 2017 een beschikbaar inkomen dat 5,1 keer groter was dan dat van de armste 20 % van de EU-bevolking (tegenover 5,2 keer in 2016). De verschillen tussen de lidstaten zijn op dit punt groot. De inkomensongelijkheid is in sommige landen hoger dan vóór de crisis en hangt vaak samen met ongelijke kansen op het gebied van onderwijs, opleiding en sociale bescherming en met een zwakke positie op de arbeidsmarkt. Sommige lidstaten voeren een beleid om de ongelijkheid te verminderen, door met name de loonvormingsmechanismen en belasting- en uitkeringsstelsels te verbeteren. Om te voorkomen dat ongelijkheid van de ene generatie op de andere wordt overgedragen, kunnen de lidstaten op verschillende gebieden extra maatregelen nemen. Ze kunnen onder meer gelijke kansen op het gebied van onderwijs en opleiding bevorderen, de toegang tot***

hoogwaardige gezondheidszorg en andere dienstverlening waarborgen en regionale verschillen aanpakken.

**Het gemeten effect van sociale overdrachten (met uitzondering van pensioenen) op armoedevermindering is in 2017 verder afgenomen.** Dit is in overeenstemming met de beperkte automatische stabiliserende effecten in een fase van economische expansie, maar tussen de lidstaten bestaan grote verschillen. Het effect van sociale overdrachten op armoedevermindering is het meest afgenomen in de landen die reeds langer lid zijn van de EU; in landen die meer recentelijk zijn toegetreden is het dan weer toegenomen (wat wijst op convergentie). Het eindresultaat is afhankelijk van een betere situatie op de arbeidsmarkt (en gerelateerde veranderingen van de kenmerken van wie met armoede wordt bedreigd) en van veranderingen van de toereikendheid en het bereik van uitkeringen, waaronder het feit dat uitkeringen soms achterblijven bij over het algemeen stijgende inkomens. De toereikendheid van de minimuminkomens varieert sterk tussen de lidstaten, zoals blijkt uit de resultaten van de benchmarking.

**De lidstaten blijven maatregelen nemen om de stelsels van sociale bescherming te moderniseren en blijven het bereik en de toereikendheid van uitkeringen en diensten versterken.** Stappen worden ondernomen om de toegang tot sociale bescherming te verbeteren, met name voor atypische werknemers en zelfstandigen, die nog steeds met aanzienlijke problemen worden geconfronteerd. Ook worden bepaalde innovaties ingevoerd met betrekking tot nieuwe vormen van werk. De inspanningen om de uitkeringen toereikender te maken worden voortgezet, hoewel in sommige gevallen sprake is van vertragingen. Een aantal lidstaten werkt aan een verbetering van hun minimuminkomensregelingen door toereikende ondersteuning te combineren met toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen, en met stimulansen om (opnieuw) actief te worden op de arbeidsmarkt. Doel is een actieve inclusie te bevorderen. Sommige lidstaten bevorderen een geïntegreerde dienstverlening (zoals sociale bijstand, werkgelegenheid en andere sociale diensten). Aangezien uitgaven voor huisvesting een aanzienlijk deel van het inkomen van veel huishoudens opslorpen en het aantal daklozen niet gunstig evolueert, hebben sommige lidstaten hervormingen doorgevoerd om de toegang tot huisvesting te verbeteren, hetzij via stimulansen hetzij via preventieve maatregelen.

**Demografische veranderingen en een toenemende levensverwachting dwingen de pensioenstelsels en de stelsels voor gezondheidszorg en langdurige zorg om zich aan te**

*passen. De vraag naar langdurige zorg en gezondheidszorg wordt groter en de behoeften veranderen vanwege de vergrijzing. De komende vijf decennia zal het aantal Europeanen van meer dan 80 jaar naar verwachting verdubbelen. De verhouding tussen personen in de actieve leeftijd (15-64 jaar) en 65-plussers zal verschuiven van drie tegen één nu naar twee tegen één in 2050; die verhouding is reeds aan het dalen. Hoewel in vele lidstaten maatregelen om de financiële duurzaamheid te vergroten nog steeds hoog op de agenda staan, wordt het bijgevolg steeds belangrijker te zorgen voor een betere toereikendheid van de pensioenen. Het vermogen van pensioenen om het inkomen te vervangen en armoede te voorkomen verschilt aanzienlijk tussen de lidstaten. De lidstaten ondernemen steeds vaker stappen om de toereikendheid van de pensioenen te waarborgen door in minimumgaranties en de indexering van uitkeringen te voorzien, flexibele pensioenopties te bevorderen, de voorwaarden voor pensioenopbouw af te stemmen op verschillende categorieën werknemers en de rol van aanvullende pensioenen te versterken.*

***Bij de hervormingen in de lidstaten wordt veel belang gehecht aan maatregelen om de toegang tot en de doeltreffendheid van hoogwaardige gezondheidszorg en langdurige zorg te verbeteren.** Voor sommige Europeanen blijven kosten en wachttijden belangrijke obstakels voor de toegankelijkheid van de gezondheidszorg. In een aantal lidstaten ligt de nadruk bij hervormingen van de gezondheidszorgstelsels op het verbeteren van de doeltreffendheid ervan aan de hand van een betere coördinatie en een grotere rol voor eerstelijnszorg en preventie. Er worden maatregelen genomen om de opleiding en arbeidsvoorwaarden van gezondheidswerkers te verbeteren. Langdurige zorg wordt nog steeds voornamelijk door gezinsleden verstrekt, aangezien het in de meeste lidstaten ontbreekt aan algemene regelingen om aan de behoefte aan ouderenzorg te voldoen. De huidige hervormingen hebben tot doel overheidssteun voor informele en mantelzorgers te combineren met een netwerk van gemeenschaps- en institutionele diensten, met aandacht voor duurzaamheid in het licht van demografische uitdagingen.*

***Een goed werkende sociale dialoog is een essentieel onderdeel van de Europese sociale markteconomie.** Zij helpt de sociale cohesie versterken en maatschappelijke conflicten verminderen, tot wederzijds voordeel van werknemers, werkgevers en regeringen. De betrokkenheid van de sociale partners bij de voorbereiding van de hervormingen kan gunstig zijn voor de opzet en de uitvoering ervan, het draagvlak bij de burgers vergroten en uiteindelijk leiden tot betere sociaal-economische resultaten. De mate en het effect van de*

*betrokkenheid van de sociale partners variëren sterk van lidstaat tot lidstaat en zijn in meerdere gevallen zwak. Hoewel er geen uniform model is voor de sociale dialoog, is in sommige lidstaten duidelijk ruimte om de capaciteit van de sociale partners te verbeteren en een passend kader te ontwikkelen voor een voorspelbare en tijdige raadpleging van de sociale partners, onder meer tijdens alle belangrijke fasen van het Europees Semester. Ook is het benutten van de ervaring van organisaties uit het maatschappelijk middenveld (potentieel) belangrijk om ervoor te zorgen dat hervormingen doeltreffend worden ontworpen en uitgevoerd. De mate van betrokkenheid van maatschappelijke belanghebbenden verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat; daarbij is de ontoereikende capaciteit om actief aan het beleidsdebat deel te nemen in sommige lidstaten een probleem.*

# 1. OVERZICHT VAN DE TRENDS EN UITDAGINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN OP SOCIAAL GEBIED IN DE EUROPESE UNIE

Dit hoofdstuk biedt een overzicht van de trends en uitdagingen op de arbeidsmarkt en op sociaal gebied in de Europese Unie en bevat een gedetailleerde analyse van belangrijke thema's op sociaal en werkgelegenheidsgebied.

## 1.1 *Trends op de arbeidsmarkt*

**De arbeidsmarktomstandigheden blijven verbeteren en de werkgelegenheid in de EU bereikt een recordniveau.** De sterke economische groei (2,4 %) zorgt ervoor dat het aantal mensen met een baan in de EU in 2017 met 1,6 % is gestegen, de grootste jaarlijkse stijging sinds het herstel heeft ingezet. De totale werkgelegenheid bleef in de eerste twee kwartalen van 2018 toenemen en kwam uit op 238,9 miljoen banen<sup>2</sup>, dat wil zeggen ongeveer 3,2 miljoen banen meer dan een jaar geleden en het hoogste aantal banen ooit in de EU. Sinds de werkgelegenheid zich medio 2013 is beginnen te herstellen, zijn er meer dan 14 miljoen extra banen gecreëerd.

**De arbeidsparticipatie (in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar) neemt gestaag toe en komt in de buurt van de Europa 2020-doelstelling.** De arbeidsparticipatie steeg in 2017 iets sneller dan in 2016, en wel met 1,1 procentpunt tot 72,2 %, en nam in de eerste twee kwartalen van 2018 verder toe tot 73,2 % (figuur 1). Als deze positieve trend aan het huidige tempo aanhoudt, zou de EU haar Europa 2020-doelstelling van een arbeidsparticipatie van 75 % kunnen halen. Ook in de eurozone blijft de situatie verbeteren: in het tweede kwartaal van 2018 bereikte de arbeidsparticipatie het hoogste percentage (71,9 %). Deze positieve ontwikkelingen worden geschraagd door een onafgebroken toename van de arbeidsmarktparticipatie. In het tweede kwartaal van 2018 bereikte de participatiegraad (in de

---

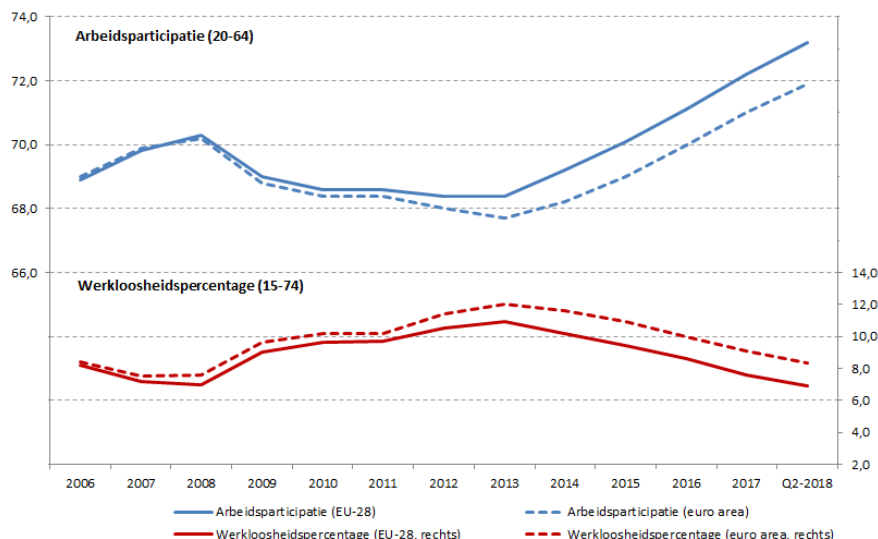
<sup>2</sup> De cijfers over de totale werkgelegenheid zijn afkomstig uit de nationale rekeningen (binnenlands concept) en de andere cijfers zijn gebaseerd op de gegevens uit de arbeidskrachtenenquête. In dit deel worden overal voor seizoensinvloeden gecorrigeerde kwartaalcijfers gebruikt.



leeftijdsgroep van 15-64 jaar) een recordniveau van 73,8 % (73,5 % in de eurozone). De participatiegraad in de EU is zelfs tijdens de crisis in een constant tempo blijven groeien, waardoor de kloof met de Verenigde Staten werd gedicht. Ook in 2017 waren oudere werknemers en vrouwen de drijvende kracht achter de toename van de arbeidsparticipatie.

**De werkloosheid ligt weer op het niveau van vóór de crisis.** Dankzij het gestage scheppen van banen is het werkloosheidspercentage blijven dalen tot 6,9 % in het tweede kwartaal van 2018; het kwam daarmee uit op een niveau dat sinds het tweede kwartaal van 2008 niet meer werd opgetekend in de EU en dat meer dan 4 procentpunten onder de piek van 2013 ligt. In de eurozone is er sprake van een minder aanzienlijke verbetering: met 8,3 % in het tweede kwartaal van 2018 blijft het werkloosheidspercentage één procentpunt hoger dan het laagste niveau, dat in 2008 werd opgetekend. Deze positieve trends gaan vergezeld van een gestage daling van het percentage langdurig werklozen (d.w.z. het aandeel van de actieve bevolking dat sinds ten minste één jaar zonder werk is), dat op een jaar tijd in de EU met 0,5 procentpunt is gedaald tot 3 % in het tweede kwartaal van 2018 (3,9 % in de eurozone). Hoewel de werkloosheid (met inbegrip van de langdurige werkloosheid) in het afgelopen jaar in alle lidstaten is afgenomen, blijven de werkloosheidscijfers sterk uiteenlopen (zoals blijkt uit punt 3.1.1), waarbij enkele landen nog steeds ver verwijderd zijn van het laagste niveau van vóór de crisis.

**Figuur 1: Arbeidsparticipatie en werkloosheidspercentage in de EU en de eurozone**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Opmerking: voor seizoensinvloeden gecorrigeerde cijfers voor het tweede kwartaal van 2018.

**Ook de jeugdwerkloosheid blijft snel teruglopen**, en is op een jaar tijd met 1,8 procentpunt gedaald tot 15,2 % in het tweede kwartaal van 2018 (16,9 % in de eurozone). Dit niveau komt overeen met het laagste niveau van net vóór de crisis (het tweede kwartaal van 2008) en ligt thans bijna 9 procentpunten onder de piek van 2013. Toch blijft de jeugdwerkloosheid in sommige lidstaten hoog, met percentages van meer dan 30 % in Spanje, Italië en Griekenland (zie punt 3.2.1). Aanhoudende verbeteringen worden opgetekend bij personen in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET), waar het werkloosheidspercentage met 0,6 procentpunt is gedaald tot 10,9 % in 2017 en zich daarmee op een vergelijkbaar niveau als in 2008 bevindt.

**De daling van de jeugdwerkloosheid gaat hand in hand met de verbetering van het onderwijsniveau van jongeren:** het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding (in de leeftijdsgroep van 18-24 jaar), dat gestaag is gedaald in de afgelopen tien jaar, is na de meest recente daling (met 0,1 procentpunt) uitgekomen op 10,6 % in 2017. Dit percentage ligt zeer dicht bij de Europa 2020-doelstelling van 10 %, maar kan nog verder omlaag<sup>3</sup>. Het percentage personen met een diploma tertiair onderwijs in de leeftijdsgroep van 30-34 jaar is gestaag blijven stijgen tot 39,9 % in 2017 en kwam daarmee bijna uit bij de Europa 2020-doelstelling van 40 %.

**Het herstel is nog steeds duidelijker bij het aantal werknemers dan bij het aantal gewerkte uren te zien.** Het totale aantal gewerkte uren in de EU steeg in 2017 met 1,2 %, waarmee de positieve trend die begon in 2015 werd voortgezet. Deze stijging blijft echter achter bij die van de totale werkgelegenheid (die met 1,6 % toenam, zie hierboven), wat betekent dat het aantal gewerkte uren per hoofd van de bevolking is afgenomen. Het totale aantal gewerkte uren heeft nog niet de piek van 2008 bereikt. Dit wijst op een blijvende slapte op de arbeidsmarkt, wat tevens door andere indicatoren wordt bevestigd. In 2017 waren er in de EU bijna 9 miljoen onvrijwillige deeltijdwerkers (d.w.z. personen die in deeltijd werken, maar graag meer zouden werken): dit zijn er weliswaar minder dan het recordaantal van 10,3 miljoen in 2013, maar nog steeds 1,3 miljoen meer dan in 2008. Op de langere termijn bezien maakt de gematigde dynamiek van de werkuren deel uit van een structurele verschuiving, die toe te schrijven is aan een toename van het deeltijdwerk in de afgelopen 15 jaar en verband houdt met de veranderende voorkeuren van werknemers wat de

---

<sup>3</sup> In de mededeling "De Europese identiteit versterken via onderwijs en cultuur" van 14 november 2017 (COM(2017) 673 final) geeft de Commissie de ambitie te kennen om de benchmark voor voortijdig schoolverlaten tegen 2025 te verlagen tot 5 %.

arbeidstijdregelingen betreft. Als gevolg daarvan geeft het aantal gewerkte uren per persoon sinds 2000 een geleidelijk dalende trend te zien<sup>4</sup>.

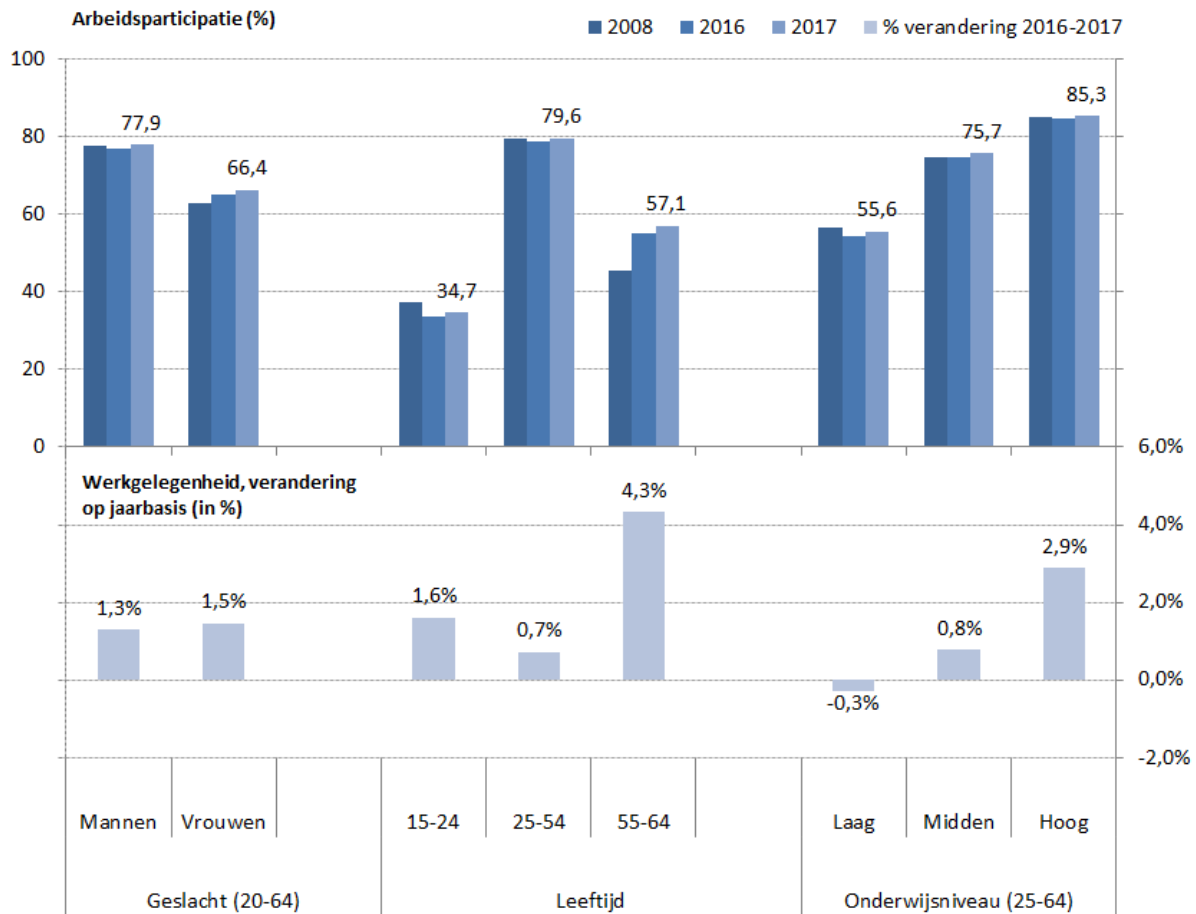
**De werkgelegenheidsgroei was in 2017 verdeeld over alle belangrijke bevolkingsgroepen.**

Zoals in de voorgaande jaren, was de groei bij de oudere werknemers (in de leeftijdsgroep van 55-64 jaar) het sterkst (figuur 2): het aantal werkenden in deze groep is in 2017 met 4,3 % gestegen, waardoor de arbeidsparticipatie uitkwam op 57,1 %, het hoogste percentage ooit (bijna 12 procentpunten hoger dan in 2008). Het aantal jongeren (in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar) met een baan nam enigszins sneller toe dan in 2016 (1,6 % tegenover 1,3 %). De arbeidsparticipatie van jongeren is nog niet volledig hersteld van de crisis, want zij ligt met 34,7 % in 2017 nog steeds 2,7 procentpunten onder het niveau van 2008. Gezien de stabiele participatiegraad (41,7 % in 2017 tegenover 41,6 % in 2016) leidde de werkgelegenheidsgroei evenwel tot een aanhoudende daling van de werkloosheid bij deze leeftijdsgroep. De werkgelegenheid groeide in 2017 bij vrouwen iets sneller dan bij mannen (1,5 % tegenover 1,3 %). Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen blijft met 11,5 procentpunten, dat is 0,1 procentpunt minder dan 2016, vrijwel ongewijzigd (maar is duidelijk kleiner dan vóór de crisis, toen het in 2008 15 procentpunten bedroeg). Hoewel de arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren mensen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in 2017 een stijging met 1,7 procentpunt tot 63 % te zien gaf, ligt zij nog steeds 10 procentpunten onder die van in de EU geboren mensen. Voor vrouwen is de kloof nog groter (ongeveer 14 procentpunten).

---

<sup>4</sup> Zie voor meer details Europese Commissie (2018), "Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa, jaarverslag 2018".

**Figuur 2: Arbeidsparticipatie en werkgelegenheidsgroei voor verschillende groepen in de EU**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Dankzij het herstel blijft het aantal hooggekwalificeerde werknemers in de economie toenemen.** Het aantal mensen met een diploma hoger onderwijs met een baan is in 2017 met 2,9 % gestegen (in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar), terwijl bij middelhoog gekwalificeerde werknemers (met een diploma hoger secundair onderwijs) een bescheiden stijging van 0,8 % werd opgetekend. Daarentegen is het aantal laaggekwalificeerde werknemers (met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs) met 0,4 % teruggelopen. Aangezien de totale populatie van laaggekwalificeerde werknemers in de leeftijdsgroep van 25-64 jaar op haar retour is (minus 2,7 % in vergelijking met 2016) – deels als gevolg van de vergrijzing van de bevolking en van het hogere onderwijsniveau bij de jongere generaties – is de arbeidsparticipatie van deze groep zelfs gestegen van 54,3 % in 2016 tot 55,6 % in 2017. Het verschil tussen de arbeidsparticipatie van laaggekwalificeerde werknemers en die van

hooggekwalificeerde werknemers is lichtjes kleiner geworden (30,5 procentpunten in 2016 tegenover 29,7 procentpunten in 2017), maar blijft zeer groot, wat erop wijst dat er speelruimte is om de inzetbaarheid van mensen met een laag onderwijsniveau te vergroten. Verderop in dit verslag is gedetailleerde informatie over de ontwikkelingen per lidstaat te vinden.

**Het aandeel tijdelijke banen bleef in 2017, in verhouding tot de totale werkgelegenheid, vrijwel stabiel, terwijl het deeltijdwerk iets afnam.** Dankzij het herstel is het aantal banen met vaste en tijdelijke contracten in 2017 met ongeveer 2,7 miljoen respectievelijk 0,8 miljoen gegroeid (in percentages uitgedrukt met 1,7 % respectievelijk 2,9 %), waarmee de trend van de afgelopen jaren werd voortgezet. In verhouding tot de totale werkgelegenheid is het aandeel tijdelijke werknemers evenwel vrijwel stabiel gebleven, met een lichte toename met 0,1 procentpunt tot 14,3 % (in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar). Voor het tweede jaar op rij is het aandeel deeltijdwerkers (in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar) iets gedaald (met 0,1 % tot 19,4 % in 2017), waarmee het bijna 2 procentpunten hoger blijft dan in 2008. Daar staat tegenover dat, zoals ook hierboven is vermeld, het aandeel onvrijwillige deeltijdwerkers aanzienlijk is gedaald (van 21,1 % in 2016 tot 19,8 % in 2017), maar nog steeds groot is. Het aandeel zelfstandigen (in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar) is in verhouding tot het totale aantal werkenden langzaam teruggelopen tot 13,7 % in 2017 (tegen 14,0 % in 2016 en 14,4 % in 2013).

**Wat de sectorale ontwikkelingen betreft, is de werkgelegenheid verder verschoven naar diensten.** In overeenstemming met de trend van de afgelopen jaren werd het grootste aantal banen gecreëerd in de dienstensector<sup>5</sup> (2,8 miljoen meer mensen met een baan in 2017, ofwel + 1,6 % ten opzichte van 2016; op basis van de nationale rekeningen). In de periode 2008-2017 is het aandeel van de dienstensector in de werkgelegenheid in de EU onafgebroken gegroeid van 70,1 % tot 73,9 %. De bouwsector gaf met 2 % de grootste toename van de werkgelegenheid sinds de recessie te zien, waarmee het in 2015 ingezette herstel werd geconsolideerd, maar telt nog steeds bijna 15 % minder werknemers dan in 2008. De industriële sector kende ook een forse groei (met 1,5 %, wat het hoogste percentage sinds

---

<sup>5</sup> Binnen de dienstensector werd de grootste procentuele stijging opgetekend bij informatie- en communicatieactiviteiten, gevolgd door vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten alsmede administratieve en ondersteunende diensten (3,4 % respectievelijk 2,9 % in 2017). Daarentegen gaven financiële diensten en verzekeringen een daling met 0,7 % te zien.

2007 is). Ten slotte nam de werkgelegenheid in de landbouwsector in 2017 licht toe met 0,3 % na een lange periode van neergang.

## 1.2 Sociale trends

**Het aantal mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope<sup>6</sup>)<sup>7</sup> is in 2017 significant afgenomen en bevindt zich thans onder het niveau van vóór de crisis.** In 2017 hield de dalende trend bij deze indicator voor het vijfde opeenvolgende jaar aan: in overeenstemming met het herstel van de werkgelegenheid en de stijging van het besteedbare inkomen nam het aantal mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting af tot 113 miljoen (ofwel 22,5 % van de totale bevolking). Daardoor waren er in 2017 5 miljoen minder mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU dan vóór de crisis (in 2008): vergeleken met het recordaantal in 2012 komt dit neer op een daling met bijna 11 miljoen mensen. Wegens de door de crisis veroorzaakte terugval blijft de Europa 2020-kerndoelstelling (20 miljoen minder mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting dan in 2008) echter ver buiten bereik. Alle drie deelcomponenten van de indicator dragen bij aan de huidige algehele achteruitgang ervan, zij het in verschillende mate (zie hieronder en figuur 3).

---

<sup>6</sup> Mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) zijn mensen die met armoede worden bedreigd (AROP) en/of met ernstige materiële deprivatie (SMD) kampen en/of die deel uitmaken van een huishouden met een bijzonder lage arbeidsintensiteit (VLWI).

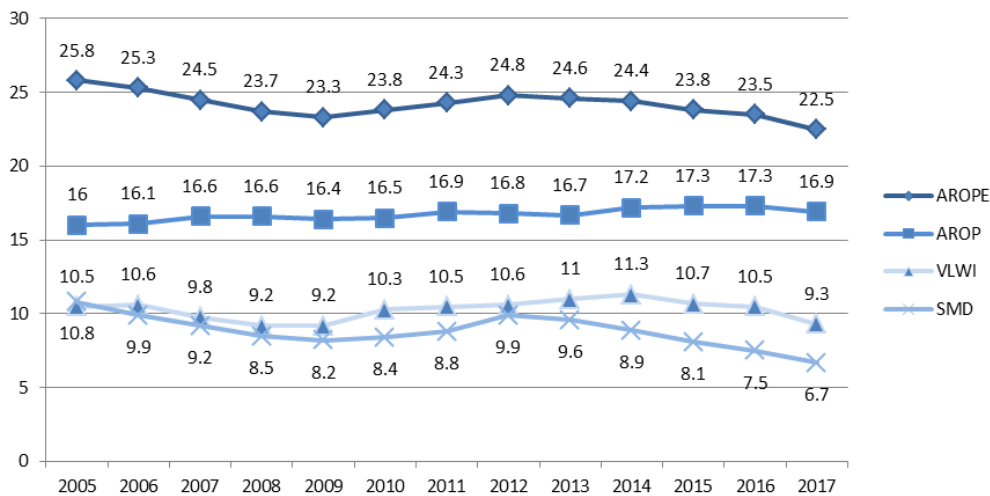
Mensen met risico op armoede zijn mensen die deel uitmaken van een huishouden met een gestandaardiseerd besteedbaar inkomen dat minder bedraagt dan 60 % van het nationale gestandaardiseerde mediaaninkomen (deze indicator is derhalve een inkomensarmoede-indicator).

Mensen kampen met ernstige materiële deprivatie indien zij deel uitmaken van een huishouden dat niet in staat is zich ten minste vier van de volgende items te veroorloven: 1) huur/hypotheek/nutsvoorzieningen tijdig betalen; 2) de woning voldoende kunnen verwarmen; 3) onverwachte uitgaven kunnen betalen; 4) om de twee dagen vlees, vis of even proteïnerijk voedsel eten; 5) één week op vakantie gaan van huis; 6) toegang hebben tot een auto voor persoonlijk gebruik; 7) een wasmachine bezitten; 8) een kleurentelevisie bezitten, en 9) een telefoon bezitten.

Mensen die deel uitmaken van een huishouden met een bijzonder lage arbeidsintensiteit (dat wil zeggen een huishouden waar (bijna) niemand werkt) zijn mensen tussen 0 en 59 jaar die in een huishouden wonen waar de volwassenen in de werkende leeftijd (18-59 jaar) het afgelopen jaar minder dan 20 % van hun totale potentiële arbeidstijd hebben gewerkt.

<sup>7</sup> De inkomensstatistieken van de EU-SILC hebben betrekking op het voorafgaande inkomensjaar, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk (enquêtejaar) en Ierland (inkomen van de 12 maanden voorafgaand aan de enquête).

**Figuur 3: Aandeel van de bevolking met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) en deelcomponenten (2005-2017).**



Bron: Eurostat, SILC. Opmerking: de legenda wordt toegelicht in voetnoot 6.

**Als gevolg van een sterke daling van het aantal mensen die met ernstige materiële deprivatie (SMD) kampen zijn de cijfers in de recente geschiedenis nog nooit zo laag geweest, wat de toenemende levensstandaard weerspiegelt.** Meer dan 3 miljoen mensen verkeerden in de loop van 2017 niet langer in ernstige materiële deprivatie, waardoor het totale aantal getroffen personen is teruggebracht tot 34,8 miljoen ofwel 6,9 % van de EU-bevolking (0,6 procentpunt minder dan in 2017 en onder het niveau van 2008). Deze daling betekent voor het vijfde jaar op rij een aanzienlijke verbetering, wat duidt op een betere materiële situatie van de huishoudens. Ondanks deze positieve ontwikkelingen bestaan er nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten (zie deel 3.4).

**De recordtoename van de arbeidsparticipatie heeft ertoe bijgedragen dat het aantal mensen in huishoudens waar bijna niemand werkt in 2017 met 3,7 miljoen is afgenomen.** Dit betekent dat hun aandeel in de totale bevolking in de leeftijdsgroep van 0-59 jaar is teruggelopen van 10,5 % in 2016 tot 9,3 % in 2017, en daarmee voor het eerst sinds 2009 onder 10 % is uitgekomen. Maar zowel het percentage als het aantal getroffen mensen is nog steeds groter dan vóór de crisis.

**Het percentage van de bevolking met risico op armoede heeft voor het eerst sinds de crisis een daling te zien gegeven.** Na tot 2014 te zijn gestegen, heeft de indicator voor het aantal mensen met risico op armoede zich in de twee daaropvolgende jaren gestabiliseerd. Het percentage is in 2017 met 0,4 procentpunt gedaald tot 16,9 % ofwel bijna 2 miljoen mensen:

2017 is dus het eerste jaar na de crisis waarin de inkomens van arme huishoudens sneller zijn gestegen dan het mediaaninkomen. Uit de meest recente gegevens van de flashramingen van Eurostat<sup>8</sup> blijkt dat deze daling van de armoedepercentages naar verwachting zal aanhouden. Voor mensen in huishoudens met een bijzonder lage arbeidsintensiteit is het armoederisicopercentage echter voor het vierde opeenvolgende jaar toegenomen en bevindt zich nu op een recordhoogte van 62,3 %. Deze ontwikkeling wijst op aanhoudende discrepanties wat de toereikendheid van sociale uitkeringen in een aantal landen betreft en is door het Comité voor sociale bescherming aangemerkt als een trend om in de gaten te houden<sup>9</sup>.

**Ondanks de algemene daling van het aandeel mensen met risico op armoede, blijft de armoede onder werkenden hoog.** In 2017 beschikte 9,6 % van de actieve bevolking over een huishoudensinkomen van minder dan 60 % van de nationale mediaan; dat is hetzelfde percentage als in 2016 en nog altijd duidelijk meer dan de 8,5 % in 2008. Tot op heden ondervinden zowel deeltijd- als voltijdwerkers de gevolgen van deze stijging, ook al lopen deeltijdwerkers nog altijd een aanzienlijk groter risico op armoede (15,8 % tegenover 8,0 %). De trend geldt met name voor jongere werknemers (onder de 30 jaar), die geconfronteerd worden met een groter en toenemend risico in vergelijking met werknemers van 30 jaar of ouder. De armoede onder werkenden is door het Comité voor sociale bescherming aangemerkt als een trend om zowel op korte als op lange termijn in de gaten te houden<sup>10</sup>.

**De armoedecijfers voor de meest kwetsbare mensen wijzen op bescheiden verbeteringen, wat een omkering van eerdere trends betekent.** De armoedekloof, waarmee wordt gemeten hoe ver mensen met risico op armoede van de armoedegrens verwijderd zijn, is in 2017 verder gedicht. De kloof is ietsje kleiner geworden, van 25 % tot 24,7 %, maar is nog altijd duidelijk groter dan vóór de crisis. Dit wijst erop dat er een lichte verbetering optreedt van de relatieve inkomenspositie van de meest kwetsbare mensen. Voor werklozen is het armoederisico voor het eerst sinds de crisis afgenomen, maar het blijft met 48 % dicht in de buurt van het recordniveau.

---

<sup>8</sup> De gegevens uit de EU-SILC hebben in de meeste lidstaten betrekking op de in het voorafgaande jaar opgetekende inkomens (d.w.z. de inkomens van 2016 voor de SILC 2017, zie ook voetnoot 7). De door Eurostat gepubliceerde flashramingen wijzen erop dat in de meeste lidstaten ook voor de in 2017 opgetekende inkomens (d.w.z. voor de in 2018 gepubliceerde indicatoren) verbeteringen van de armoederisico-indicator (alsmede van de S80/S20-ratio) worden verwacht.

<sup>9</sup> Jaarverslag 2018 van het Comité voor sociale bescherming.

<sup>10</sup> Jaarverslag 2018 van het Comité voor sociale bescherming.



**Ondanks algemene verbeteringen blijft het risico op armoede of sociale uitsluiting voor kinderen groot.** Het aandeel kinderen (in de leeftijdsgroep van 0-17 jaar) met risico op armoede of sociale uitsluiting blijft dalen, van 26,4 % tot 24,5 % in 2017, en ligt thans ruim onder het niveau van vóór de crisis. Maar 62,9 % van de kinderen van laaggekwalficeerde ouders loopt nog steeds het risico op armoede of sociale uitsluiting, tegenover slechts 9 % van de kinderen van hooggekwalficeerde ouders. Bij kinderen van niet in de EU geboren ouders is het aandeel van hen die risico op armoede of sociale uitsluiting lopen in de hele periode na de crisis gestegen, tot 34,5 % in 2017, wat meer dan twee keer zo veel is als bij kinderen van in de EU geboren ouders. Een belangrijke oorzaak van kinderarmoede is de toename van het aantal eenouderhuishoudens, waarvan het aandeel is gestegen van 4,4 % van de EU-bevolking in 2011 tot 4,8 % in 2016 (maar is gedaald tot 4,3 % in 2017). Voor kinderen uit eenouderhuishoudens is het armoederisicopercentage twee keer zo hoog als het gemiddelde percentage voor kinderen in het algemeen, en de kloof wordt steeds groter.

**De inkomens van huishoudens blijven groeien, maar minder snel dan de economie in haar geheel.** Terwijl het bruto besteedbaar inkomen van huishoudens (BBIH) tot 2017 voor het vierde jaar op rij is gestegen, en zich nu ruim boven het niveau van 2008 bevindt, blijft de jaarlijkse stijging nog altijd achter bij de groei van het bbp (het BBIH is in de loop van 2017 met minder dan 1 % gegroeid, terwijl het reële bbp per hoofd van de bevolking in dezelfde periode met 2,2 % is gestegen). Hieruit blijkt duidelijk dat de inkomens van huishoudens langzamer stijgen dan de inkomens in het algemeen in de economie. Zoals vermeld in deel 3.4, ligt het reëel bruto besteedbaar inkomen van huishoudens per hoofd van de bevolking in een aantal lidstaten nog steeds onder het niveau van vóór de crisis.

**De trend van de toenemende inkomensongelijkheid in de jaren na de crisis begint in 2017 om te buigen, maar dit weegt nog niet op tegen de toename daarvan in het verleden.** Gemiddeld beschikt de rijkste 20 % van de huishoudens in de lidstaten over een inkomen dat meer dan vijf keer zo hoog is als het inkomen van de armste 20 % van de huishoudens. De S80/S20-ratio steeg in de periode 2008-2016 van 5,0 naar 5,2, wat ook te wijten was aan de slechte arbeidsmarktomstandigheden en de stagnerende inkomens, vooral in het onderste deel van de inkomensverdeling. In 2017 begon deze ratio te dalen en kwam zij uit op een EU-gemiddelde van 5.1. Uit de meest recente flashramingen van Eurostat blijkt dat deze daling naar verwachting zal aanhouden.

## 2. MOMENTOPNAMES VAN HET SOCIAAL SCOREBORD

De Europese pijler van sociale rechten is op 17 november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie ingevoerd als een interinstitutionele afkondiging en stelt een aantal belangrijke beginselen en rechten vast om voor eerlijke en goed functionerende arbeidsmarkten en stelsels van sociale voorzieningen te zorgen. De pijler is ontworpen als kompas voor een hernieuwd proces van convergentie tussen de lidstaten met het oog op betere sociaaleconomische omstandigheden.

De Europese pijler van sociale rechten gaat vergezeld van een sociaal scorebord om prestaties te monitoren en trends in de lidstaten op te sporen<sup>11</sup>. Het nieuwe scorebord voorziet in een aantal indicatoren (kern- en secundaire indicatoren) om de prestaties van de lidstaten op sociaal en werkgelegenheidsgebied door te lichten aan de hand van geselecteerde indicatoren ten aanzien van drie algemene in de pijler vastgestelde themagebieden: i) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, ii) dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden, en iii) overheidssteun/sociale bescherming en inclusie. Vanaf de uitgave van 2018 integreert het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid het sociale scorebord, waarvan de resultaten (als kernindicatoren) in dit hoofdstuk worden samengevat. De analyse past in de ruimere context van hervormingen (zie hoofdstuk 3).

### 2.1 Toelichting bij het scorebord

**Het sociaal scorebord is een centraal instrument voor de monitoring van de prestaties op sociaal en werkgelegenheidsgebied, en voor convergentie naar betere levens- en arbeidsomstandigheden.** In het bijzonder draagt het bij aan de monitoring van de situatie van de lidstaten op meetbare dimensies van de pijler, als aanvulling op de bestaande monitoringinstrumenten, en met name de prestatie-monitor werkgelegenheid (EPM) en de

---

<sup>11</sup> SWD(2017) 200 final bij de mededeling COM(2017) 250 final van 26 april 2017

prestatieindicator sociale bescherming (SPPM)<sup>12</sup>. Het scorebord omvat de volgende 14 kernindicatoren om de grote trends op sociaal en werkgelegenheidsgebied te beoordelen<sup>13</sup>:

- *Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt:*
  - Percentage voortijdige schoolverlaters, leeftijdsgroep van 18 tot 24 jaar
  - Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen, leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar
  - Inkomensongelijkheid, gemeten als verhouding inkomenskwintielen - S80/S20
  - Percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope)
  - Jongeren die niet werken en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET-percentage), leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar
- *Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden:*
  - Arbeidsparticipatie, leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar
  - Werkloosheidspercentage, leeftijdsgroep van 15 tot 74 jaar
  - Percentage langdurig werklozen, leeftijdsgroep van 15 tot 74 jaar
  - Reëel bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd<sup>14</sup>
  - Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> De prestatieindicator werkgelegenheid (EPM) en de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM) zijn jaarverslagen die worden opgesteld door respectievelijk het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming. Hierin worden op te volgen trends en de voornaamste uitdagingen op sociaal en werkgelegenheidsgebied in de lidstaten in kaart gebracht, en wordt verslag gedaan van de gemaakte vorderingen op weg naar de Europa 2020-doelstellingen inzake werkgelegenheid en armoedebestrijding.

<sup>13</sup> In het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 zijn op verzoek van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming (en hun subgroepen indicatoren), twee kernindicatoren op het gebied van "dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsvoorwaarden", namelijk "percentage personen die willen werken en aan actieve arbeidsmarktmaatregelen deelnemen" en "beloning van werknemers per gewerkt uur (in euro's)", niet opgenomen in de overzichtstabel en niet gepresenteerd als kernindicatoren van het scorebord in de daaropvolgende analyse, als gevolg van technische problemen. Na de besprekingen in september 2018 hebben de Comités besloten deze indicatoren te vervangen door alternatieve indicatoren (respectievelijk "percentage langdurig werklozen" en "nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon"). Deze indicatoren, die betrekking hebben op de beginselen van de pijler "Actief ondersteunen van werkgelegenheid" en "Loon", zullen worden gebruikt voor de analyse van het huidige gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid.

<sup>14</sup> Op verzoek van de Comités wordt deze indicator gemeten op basis van het "niet-gecorrigeerde inkomen" (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en zonder verwijzing naar het gebruik van koopkrachtstandaarden (KKS).

<sup>15</sup> Niveaus van deze indicator zijn uitgedrukt in koopkrachtstandaard (KKS), terwijl wijzigingen in nationale munteenheden zijn uitgedrukt in reële termen. Om kortetermijnfluctuaties uit te vlakken, worden driejaarlijkse gemiddelden gebruikt, zowel voor niveaus als voor veranderingen. Deze indicator moet worden gelezen en geïnterpreteerd in samenhang met andere indicatoren, zoals de armoede onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren van de prestatieindicator werkgelegenheid (EPM), de prestatieindicator sociale bescherming (SPPM) en het gemeenschappelijk evaluatiekader (JAF).

- *Overheidssteun/sociale bescherming en inclusie:*

- Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding<sup>16</sup>
- Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang
- Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg
- Percentage van de bevolking met minstens elementaire algemene digitale vaardigheden.

**Kernindicatoren worden geanalyseerd met behulp van een gemeenschappelijke methode die is overeengekomen door het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming** (zie bijlage 3 voor details). Deze methode evalueert de situatie en de ontwikkelingen in de lidstaten door te kijken naar de niveaus en de jaarlijkse veranderingen<sup>17</sup> van elk van de kernindicatoren van het sociaal scorebord. De niveaus en de veranderingen worden geclassificeerd op grond van het verschil met de respectieve (ongewogen) EU-gemiddelden. De prestaties van de lidstaten ten aanzien van de niveaus en veranderingen worden dan gecombineerd (met behulp van een vooraf gedefinieerde matrix), zodat elke lidstaat wordt ondergebracht in één van de volgende zeven categorieën: "beste presteerders", "beter dan gemiddeld", "goed, maar moet worden gemonitord", "gemiddeld/neutraal", "zwak, maar gaat vooruit", "moet in de gaten worden gehouden" en "kritieke situatie". Op basis hiervan geeft tabel 1 een samenvatting van de interpretatie van het scorebord in overeenstemming met de meest recente cijfers voor elke indicator.

**Een zorgvuldige en niet-mechanische lezing van de tabel is noodzakelijk.** Daartoe wordt in hoofdstuk 3 een gedetailleerde analyse van de veertien indicatoren geboden, met inbegrip van trends op lange termijn en – waar relevant – extra indicatoren. Bovendien zullen de aangekondigde landenverslagen voorzien in een diepgaande analyse van alle "kritieke situaties" en in extra informatie over de sociaaleconomische achtergrond en de beleidsachtergrond om de landenspecifieke uitdagingen in het kader van het Europees semester beter te kunnen beschrijven. Samen met de verdere analyse in de prestatie-monitor

---

<sup>16</sup> Wordt gemeten als het verschil tussen het percentage mensen (van de totale bevolking) die vóór sociale overdrachten met armoede worden bedreigd, en het percentage mensen die na sociale overdrachten met armoede worden bedreigd.

<sup>17</sup> Met uitzondering van het bruto beschikbare inkomen van huishoudens, dat wordt gemeten als een indexnummer (2008 = 100, d.w.z. dat de verandering ten opzichte van de toestand vóór de crisis wordt weergegeven) en veranderingen in het laatste jaar, en het nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon, waarvoor gemiddelden voor drie jaar worden gebruikt, in overleg met het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming.

werkgelegenheid en de prestatieindicator sociale bescherming vormt dit een analytische basis voor de eventuele latere voorstellen van de Commissie voor landenspecifieke aanbevelingen.

## 2.2 *Aan het sociaal scorebord ontleende gegevens*

**De analyse van het scorebord wijst op een aanhoudend herstel van de situatie op de arbeidsmarkt en de sociale situatie in de EU als geheel<sup>18</sup>.** Van de 14 kernindicatoren<sup>19</sup> vertoonden er in de EU gemiddeld 13 een verbetering voor het laatste beschikbare jaar (nl. 2017 of 2016, afhankelijk van de beschikbaarheid van gegevens). Slechts één (effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding) was er licht op achteruitgegaan, maar dit stemt overeen met een verminderd effect van automatische stabilisatoren in een fase van economische expansie. De meest significante vooruitgang werd geboekt bij de werkloosheidspercentages (algeheel en langdurig), die in alle lidstaten zijn afgenomen in 2017, waarbij slechts één "kritieke situatie" naar voren kwam. De ontwikkelingen in de arbeidsparticipatie en het risico op armoede of sociale uitsluiting waren over de hele linie ook positief, aangezien de grote meerderheid van de lidstaten een verbetering ten opzichte van het voorgaande jaar registreerde.

**De meeste lidstaten worden geconfronteerd met uitdagingen op ten minste één kernindicator, maar het aantal problematische situaties is verminderd ten opzichte van vorig jaar.** De meeste lidstaten zijn minstens één maal gemarkeerd met een van de drie meest problematische classificaties, namelijk "kritieke situatie", "moet in de gaten worden gehouden" en "zwak, maar gaat vooruit" – met uitzondering van Duitsland, Finland, Frankrijk, Nederland en Zweden. Wat de classificatie "kritieke situatie" betreft (d.w.z. de situatie ten aanzien van de indicatoren is veel slechter dan gemiddeld en verbetert niet snel genoeg of verslechtert nog verder), is het aantal gemarkeerde lidstaten gedaald van 14 in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 (met een kleinere groep indicatoren) tot 13 in de huidige exercitie (Estland, Malta en Portugal hebben deze groep verlaten, terwijl Hongarije en Letland zijn toegevoegd). Het aantal problemen wijst op een verbetering over de

---

<sup>18</sup> De afsluitingsdatum voor de extractie van kernindicatoren voor het sociale scorebord is 26 oktober 2018. In de definitieve versie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, dat door de Raad Epsco moet worden aangenomen, zal een update worden gegeven.

<sup>19</sup> Dit bewijs heeft betrekking op gewogen EU-gemiddelden, behalve voor de indicator "Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon" waarvoor een ongewogen gemiddelde wordt gebruikt.

hele linie. Van de 14 beoordeelde gebieden zijn in totaal 117 gevallen als "kritieke situatie", "moet in de gaten worden gehouden" of "zwak, maar gaat vooruit" aangemerkt, d.w.z. ongeveer 31 % van het totale aantal beoordelingen (vergeleken met 33 % in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018); daarvan zijn er 39 "kritieke situaties", wat overeenkomt met 10 % van alle beoordelingen (vergeleken met 13 % in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018)<sup>20</sup>.

Bij de drie algemene themagebieden van het scorebord doen zich, net als in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018, vaker problematische gevallen voor op het gebied van **"overheidssteun/sociale bescherming en inclusie"**: gemiddeld 9,3 gevallen (waarvan 3,5 "kritieke situaties") per indicator. Het meest problematisch is het **effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding**: in 11 lidstaten is de situatie problematisch (en in 5 van die lidstaten is de situatie kritiek).

Dan volgen de themagebieden **"gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt"** en **"dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsvoorwaarden"** met een gemiddelde van respectievelijk ongeveer 8,6 en 7,4 problematische gevallen per indicator (waarvan respectievelijk 3,2 en 1,8 "kritieke situaties" per indicator). Voor het eerste themagebied is de meest gemarkeerde indicator **voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding** (10 gevallen). In het laatste blijkt de indicator **nettoloon van een alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon** het meest problematisch (12 markeringen).

**Net als in het afgelopen jaar loopt de situatie van de lidstaten en de ernst van de problemen sterk uiteen.** In Griekenland, Roemenië en Italië is de situatie voor tien of meer indicatoren "kritiek", "moet in de gaten worden gehouden" of "zwak, maar gaat vooruit" — waarvan "kritieke situaties" zijn gemarkeerd voor respectievelijk 7, 4 en 6 indicatoren (zie tabel 1). De problemen voor deze landen zijn gelijkmatig verdeeld over de drie gebieden (toch zijn één maal "beter dan gemiddelde" prestaties gemarkeerd voor Griekenland en Italië, respectievelijk voor het percentage voortijdige schoolverlaters en voor zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan gezondheidszorg, en twee keer voor Roemenië, namelijk voor werkloosheidspercentage en voor groei van het reëel bruto besteedbaar inkomen van

---

<sup>20</sup> Deze positieve tendens wordt bevestigd wanneer de twee nieuwe indicatoren ("percentage langdurig werklozen" en "nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon") bij de telling buiten beschouwing worden gelaten om een vergelijking op dezelfde reeks indicatoren te kunnen maken. In dit geval is het totale percentage gevallen van de categorie "kritieke situatie", "moet in de gaten worden gehouden" of "zwak, maar gaat vooruit" van de totale beoordelingen nog steeds 31 %, terwijl het percentage "kritieke situaties" lichtjes stijgt tot 11 %.

huishoudens per hoofd van de bevolking). Daarna volgen Kroatië in Spanje (9 problematische situaties), Bulgarije (8 problematische situaties), Cyprus Letland en Portugal (elk 6 problematische situaties). Nederland is daarentegen een beste presteerder of een beter dan gemiddelde presteerder voor 11 kernindicatoren, gevolgd door Tsjechië en Zweden (elk 10 indicatoren), Oostenrijk, Duitsland en Slovenië (elk 8 indicatoren).

Wanneer wordt gekeken naar **gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt**, zijn gemiddeld de grootste verbeteringen geconstateerd, in termen van het risico op armoede of sociale uitsluiting en het percentage NEET's, terwijl er meer gematigde vooruitgang is geboekt wat betreft schooluitval, arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en inkomensongelijkheid (laatstgenoemde indicator laat echter een eerste daling in de periode na de crisis zien). Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Spanje, Italië en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator voortijdige schoolverlaters. Kroatië, Ierland, Polen en Slovenië scoren op dit punt het best;
- doet zich in Griekenland, Italië en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen. Finland, Litouwen en Zweden scoren op dit punt het best;
- doet zich in Bulgarije, Spanje, Letland en Litouwen een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator inkomensongelijkheid. Tsjechië, Finland, Slovenië en Slowakije scoren op dit punt het best;
- doet zich in Bulgarije en Griekenland een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting. Tsjechië en Finland scoren op dit punt het best;
- doet zich in Cyprus, Kroatië, Griekenland en Italië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator NEET's. Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Nederland, Slovenië en Zweden scoren op dit punt het best.

Bij het themagebied **dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden in de EU** is de situatie het afgelopen jaar verbeterd ten aanzien van alle indicatoren, met name arbeidsparticipatie en werkloosheidspercentage (zowel algeheel als langdurig), het bruto beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd en het nettoloon van een voltijdse

alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon. Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Kroatië, Griekenland, Italië en Spanje nog steeds een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator arbeidsparticipatie. Tsjechië, Estland, Duitsland, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk scoren op dit punt het best;
- Geen enkel land scoort "kritiek" op werkloosheidspercentage (Cyprus, Kroatië, Griekenland en Spanje zijn aangemerkt als "zwak, maar gaat vooruit" en Italië als "moet in de gaten worden gehouden"); Tsjechië is "beste presteerder";
- Italië scoort "kritiek" op het percentage langdurig werklozen. Er konden met behulp van de methode geen "beste presteerders" worden geïdentificeerd, maar 14 landen zijn "beter dan gemiddeld").
- doet zich in Griekenland en Cyprus een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd. Bulgarije en Polen scoren op dit punt het best.
- De situatie betreffende het "nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon" wordt beoordeeld als kritiek voor Hongarije en Slowakije, terwijl Oostenrijk, Duitsland, Luxemburg, Nederland en het Verenigd Koninkrijk "beste presteerders" zijn.

Bij het themagebied **overheidssteun/sociale bescherming en inclusie** is de situatie het afgelopen jaar verbeterd ten aanzien van de indicatoren beschikbaarheid van kinderopvang, zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg en digitale vaardigheden. De situatie is echter verslechterd ten aanzien van de indicator effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding, zoals hierboven vermeld. Wat de indicatoren afzonderlijk betreft:

- doet zich in Bulgarije, Griekenland, Italië, Letland en Roemenië nog steeds een "kritieke situatie" voor ten aanzien van de indicator effect van sociale overdrachten op de verkleining van de kans op armoede. Denemarken, Finland, Hongarije en Zweden scoren op dit punt het best;
- doet zich in Bulgarije, Tsjechië, Griekenland, Polen en Slowakije een kritieke situatie voor ten aanzien van de deelname van kinderen van minder dan 3 jaar aan formele kinderopvang. Frankrijk, Luxemburg, Nederland en Portugal scoren op dit punt het best;



- doet zich in Letland een "kritieke situatie" voor ten aanzien van zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg. Er konden met behulp van de methode geen "beste presteerders" worden geïdentificeerd, maar 12 landen zijn "beter dan gemiddeld";
- doet zich in Bulgarije, Kroatië en Roemenië een kritieke situatie voor ten aanzien van de indicator digitale vaardigheden. Finland, Luxemburg, Nederland en Zweden scoren op dit punt het best.

**Tabel 1. Samenvatting van de kernindicatoren van het sociaal scorebord**

	Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt					Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden					Overheidssteun/sociale bescherming en inclusie				
	Voortijdige schoolverlaters	Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen	Verhouding inkomenskwintielen	Perc. mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting	Percentage NEET's	Arbeidsparticipatie	Werkloosheidspercentage	Percentage langdurig werklozen	Reëel BBIH per hoofd (2008 = 100)	Nettoloon voltijdse alleenst. werkn. z. kind. met gemiddeld loon	Effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding	Kinderen < 3 jaar in formele kinderopvang	Zelfgerapporteerd e onvervulde behoefte aan medische zorg	Digitale vaardigheden van bevolking	
Jaar	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2016	2017	2016	2017	2017	
<b>Beste presteerders</b>	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, PL	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, SE	FR, LU, NL, PT		FI, LU, NL, SE	
<b>Beter dan gemiddeld</b>	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, LT, RO, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	BE, CZ, FR, NL, PL, SI	EE, ES, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK	
<b>Gemiddeld</b>	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	CY, DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, PT	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, EE, DE, FR, FI, HU, LV, NL, SI, SK	MT, IT, EL, ES	CY, DE, MT, SK	CY, DE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, FI, HR, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK	
<b>Goed, maar moet worden gemonitord</b>	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	BE, DK, SE		DK	
<b>Zwak, maar gaat vooruit</b>	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		RO	EE, EL	CY	
<b>Moet in de gaten worden gehouden</b>	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	PT	ES, HR, IT, LT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, IE, IT, LU, PT, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU, PT	AT, HR, HU, LT	CY, RO, SI	EL, HU, IE, LV, PL, PT	
<b>Kritieke situatie</b>	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL	HU, SK	BG, EL, IT, LV, RO	BG, CZ, EL, PL, SK	LV	BG, HR, RO	

Opmerking: Op 26 oktober 2018 waren de volgende gegevens niet beschikbaar: verhouding inkomenskwintielen, Arope, het effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding en zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg voor IE en UK; de groei van het bruto beschikbaar inkomen van huishoudens per hoofd voor HR en MT; het nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon voor CY; digitale vaardigheden van de bevolking voor IT. Breuken in tijdreeksen en andere statistische markeringen worden vermeld in de bijlagen 1 en 2.

### ***Kader 1. Benchmarking - stand van zaken***

Het belang van benchmarking als instrument om op werkgelegenheids- en sociaal gebied structurele hervormingen te ondersteunen en opwaartse convergentie te bevorderen, werd erkend in het verslag van de vijf voorzitters van juni 2015<sup>21</sup> en verder onderstreept in de discussienota over de verdieping van de EMU van mei 2017<sup>22</sup>. In de mededeling van 26 april 2017 inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten<sup>23</sup> werd benchmarking aangewezen als een essentieel instrument voor de ondersteuning van de uitvoering van de pijler binnen het Europees Semester. Sindsdien zijn op verschillende gebieden benchmarkingoefeningen ontwikkeld en met de lidstaten besproken.

Meer in het bijzonder hebben het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) en het Comité voor sociale bescherming (SPC) overeenstemming bereikt over een gemeenschappelijke benadering met drie stappen: 1) het vaststellen van belangrijke uitdagingen en een reeks resultaatindicatoren op hoog niveau die relevant zijn voor het beleidsgebied in kwestie; 2) prestatie-indicatoren die het benchmarken van prestaties mogelijk maken; 3) het vaststellen van beleidsinstrumenten, die vergezeld gaan van algemene beginselen voor beleidsadvies en, indien beschikbaar, van specifieke indicatoren. In dit stadium zijn er nog geen referentiewaarden voor beleidsinstrumenten vastgesteld, omdat beoogd wordt vergelijkingen tussen lidstaten mogelijk te maken.

Het benchmarkingkader voor werkloosheidsuitkeringen en actieve arbeidsmarktmaatregelen werd voor het eerst gebruikt tijdens het Europees Semester van 2018. In dit verband werd in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 2018 en in de landenverslagen een vergelijkende analyse opgenomen van de specifieke kenmerken en prestaties van stelsels van werkloosheidsuitkeringen, met name wat de toelatings- en toereikendheidsaspecten ervan betreft. Na goedkeuring door het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) zijn elementen van het kader rond de activeringscomponent van werkloosheidsuitkeringen (bv. de voorwaarde dat iemand met een werkloosheidsuitkering zich beschikbaar moet houden voor werk) en van arbeidsmarktgerelateerde diensten ter ondersteuning van werkzoekenden nu geïntegreerd in het Europees Semester 2019 en worden in dit verslag meegedeeld.

Na goedkeuring door het Comité voor sociale bescherming (SPC) zal het ook bij het Europees Semester 2019 komen tot een volledige integratie van het benchmarkingkader inzake minimuminkomen met inachtneming van de componenten toereikendheid, dekking en activering van de minimuminkomensregelingen, mede met het oog op hun relatie tot verstrekkingen (gezondheidszorg, onderwijs en huisvesting). Ten slotte wordt in deze semestercyclus voor het eerst gebruikgemaakt van het benchmarkingkader inzake vaardigheden van volwassenen en volwassenenonderwijs, waarover in oktober 2018 met het Comité voor de werkgelegenheid overeenstemming werd bereikt. Momenteel wordt in de relevante comités verder gewerkt aan mogelijke aanvullende benchmarkingkaders, bijvoorbeeld op het gebied van de toereikendheid van pensioenen, om in toekomstige cycli van het Europees Semester te gebruiken.

<sup>21</sup> *De voltooiing van Europa's economische en monetaire unie*, verslag van Jean-Claude Juncker in nauwe samenwerking met Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi en Martin Schulz, 22 juni 2015.

<sup>22</sup> COM(2017) 291 final.

<sup>23</sup> COM(2017) 250 final.

### **3. HERVORMINGEN OP SOCIAAL EN WERKGELEGENHEIDSGEBIED – PRESTATIES EN MAATREGELLEN VAN DE LIDSTATEN**

In dit deel wordt een overzicht gegeven van recente kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied en van de maatregelen van de lidstaten op de prioritaire gebieden van de door de Raad in 2018 vastgestelde EU-werkgelegenheidsrichtsnoeren<sup>24</sup>. Voor elk richtsnoer worden de beleidsmaatregelen van de lidstaten en de recente ontwikkelingen van een aantal kernindicatoren vermeld. Wat de beleidsmaatregelen betreft, is dit hoofdstuk gebaseerd op de nationale hervormingsprogramma's van de lidstaten voor 2018 en bronnen van de Europese Commissie<sup>25</sup>. Tenzij anders aangegeven, worden in het verslag alleen beleidsmaatregelen vermeld die na juni 2017 zijn uitgevoerd. Een diepgaande analyse van de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt kan worden gevonden in het verslag Labour Market and Wage Developments 2018<sup>26</sup> en het Employment and Social Developments in Europe Review 2018<sup>27</sup>.

#### **3.1 Richtsnoer 5: Stimuleren van de vraag naar arbeid**

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. Eerst wordt – ter aanvulling van de analyse van de situatie in de EU in hoofdstuk 1 – een overzicht gegeven van het werkloosheidspercentage en de arbeidsparticipatie per lidstaat om duidelijk te maken dat het in alle landen van belang is banen te scheppen. Vervolgens wordt gekeken naar de dynamiek van zelfstandige arbeid als maatstaf voor ondernemerschap en als bron van werkgelegenheidsgroei op zich (aspecten van zelfstandige arbeid in verband met nieuwe vormen van werk worden besproken in deel 3.3). Ten slotte worden de ontwikkelingen op het gebied van de loonontwikkeling en de belastingwig onderzocht als belangrijke macro-economische determinanten voor

---

<sup>24</sup> Besluit (EU) 2018/1215 van de Raad van 16 juli 2018 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

<sup>25</sup> Inclusief de LABREF-database op <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

<sup>26</sup> Europese Commissie (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Te vinden op: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>

<sup>27</sup> Europese Commissie (2018). Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie. Te vinden op: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

aanwervingen. Punt 3.1.2 gaat over de beleidsmaatregelen die de lidstaten op deze gebieden hebben genomen om de vraag naar arbeid te stimuleren (bijvoorbeeld aanwervingssubsidies).

### *3.1.1 Kernindicatoren*

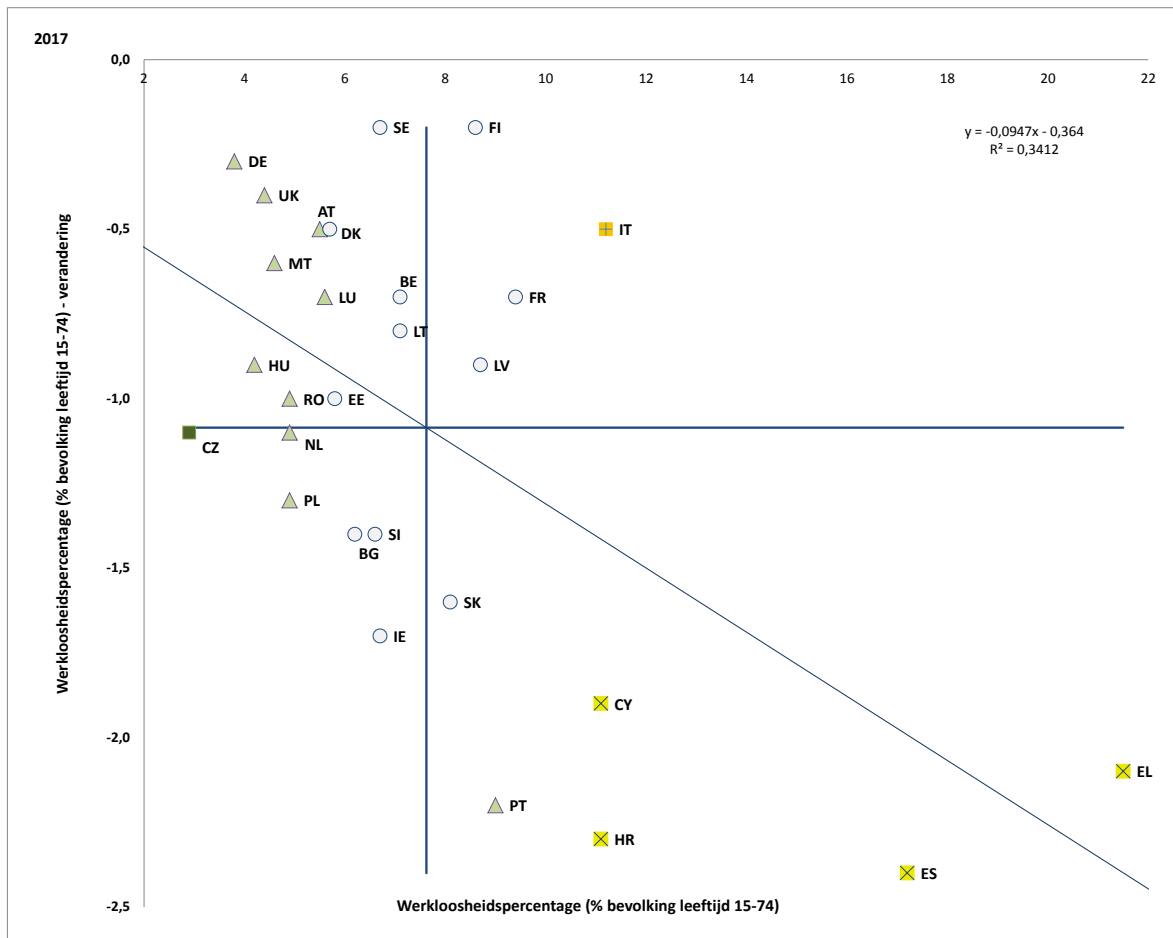
**De daling van de werkloosheid is in 2017 versneld.** Voor het eerst na de crisis daalde de werkloosheid in alle lidstaten van de EU. Het percentage is meer dan gemiddeld gedaald in een aantal lidstaten met een zeer hoge werkloosheid, te weten Griekenland, Spanje, Kroatië en Portugal, die elk een daling van minimaal 2 procentpunten lieten zien. Daaruit blijkt een duidelijke convergentie<sup>28</sup> in de richting van minder werkloosheid. Een sterke daling deed zich echter ook voor in sommige landen met een lage werkloosheid, met dalingen van meer dan 1 procentpunt in Tsjechië, Nederland en Polen. Zoals blijkt uit figuur 4 (waarin gezamenlijk wordt gekeken naar niveaus en veranderingen volgens de overeengekomen methode voor de beoordeling van de kernindicatoren van het sociaal scorebord<sup>29</sup>) was de spreiding van de werkloosheidspercentages in 2017 nog steeds aanzienlijk, variërend van 3 % in Tsjechië tot 21,5 % in Griekenland. De werkloosheid blijft ook hoog in Italië, met slechts beperkte verbeteringen ten opzichte van 2016. Ondanks de gestage daling sinds 2013 blijft de werkloosheid in veel lidstaten veel hoger dan in 2008 (figuur 5), met name in Kroatië, Griekenland, Cyprus, Italië en Spanje. Daar staat tegenover dat de werkloosheid in Duitsland, Hongarije en Polen in 2017 meer dan 2 procentpunten lager lag dan vóór de crisis.

---

<sup>28</sup> Bij de analyse van het sociaal scorebord volgens de gemeenschappelijke methode wordt in het verslag gebruikgemaakt van het begrip convergentie van niveaus of "beta-convergentie". Het begrip wordt gebruikt wanneer indicatoren sneller verbeteren in slecht presterende landen dan in de best presterende landen. Het kan worden beoordeeld door te kijken naar de helling van de regressielijn in het spreidingsdiagram van niveaus tegen veranderingen.

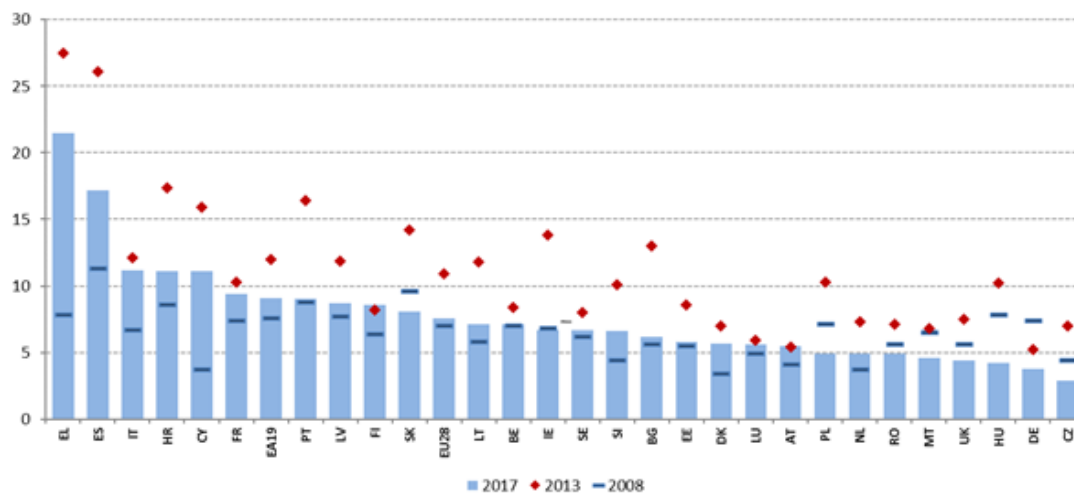
<sup>29</sup> Zie hoofdstuk 2 en bijlage 2 voor nadere bijzonderheden.

**Figuur 4: Werkloosheidspercentage (15-74) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**Figuur 5: Werkloosheidspercentage (15-74), meerjarige vergelijking**



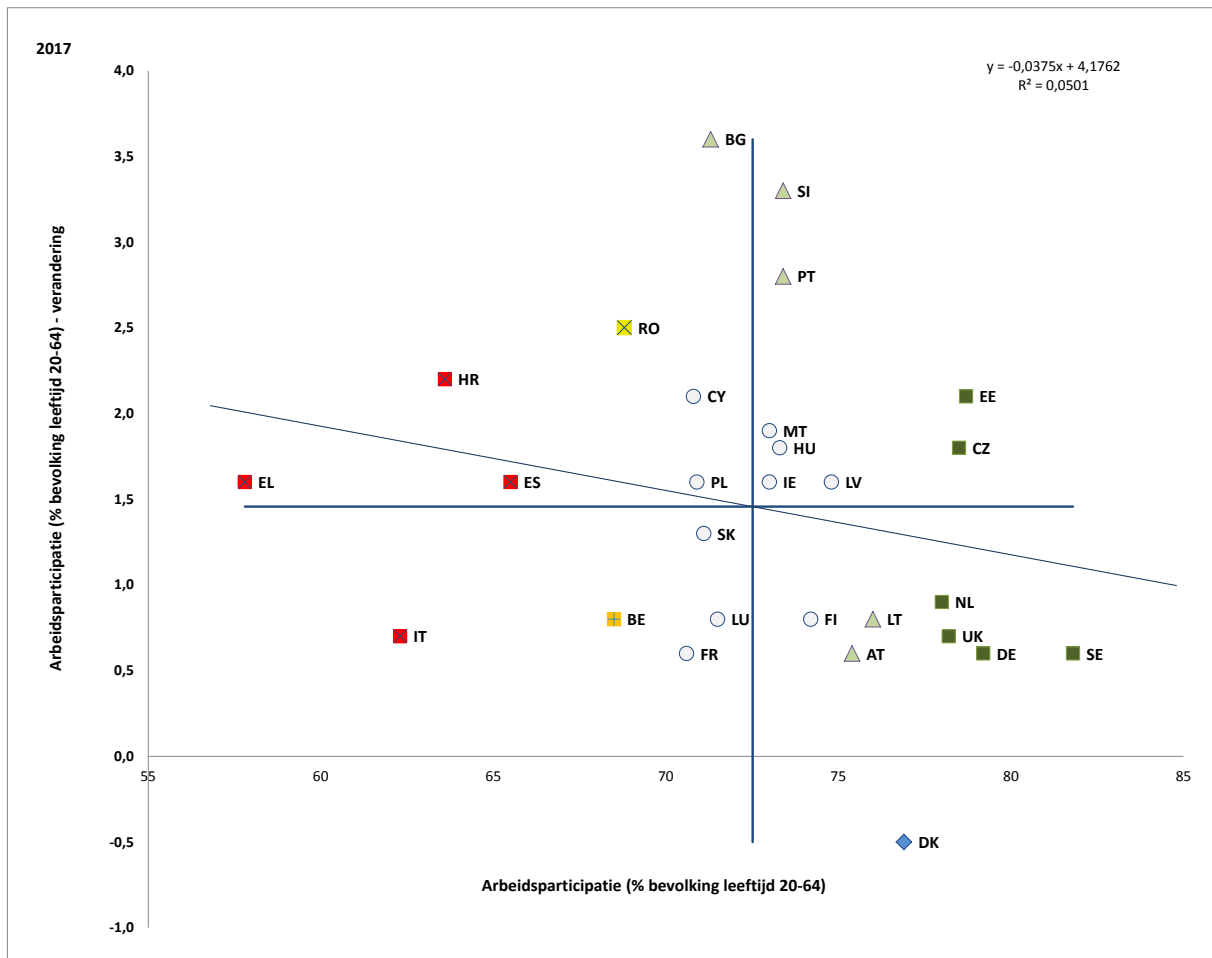
Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Hoewel de arbeidsparticipatie sterk toeneemt, blijft er sprake van aanzienlijke verschillen.** Alle lidstaten vertoonden een toename, met uitzondering van Denemarken<sup>30</sup> (een afname met 0,5 procentpunt, zij het vanaf een zeer hoog niveau). Zoals blijkt uit figuur 6 is er slechts gedeeltelijk sprake van convergentie op het vlak van arbeidsparticipatie: in lidstaten met een lage arbeidsparticipatie is de groei vaak iets sneller dan gemiddeld, maar het beeld blijft dispaaraat. De arbeidsparticipatie voor 2017 (in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar) vertoont grote verschillen, variërend van 57,8 % in Griekenland tot 81,8 % in Zweden. Aan de onderkant van het spectrum blijft de arbeidsparticipatie in sommige van de landen die het zwaarst getroffen zijn door de crisis nog steeds ver onder het EU-gemiddelde, met name in Griekenland, Kroatië, Italië en Spanje, (aangemerkt als "kritieke situaties"). Negen landen komen al uit boven het streefcijfer van 75 %, terwijl de zes best presterende landen (Zweden, Duitsland, Estland, Tsjechië, het Verenigd Koninkrijk en Nederland) dicht bij of boven de 78 % scoren.

---

<sup>30</sup> Deze daling moet met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat de werkgelegenheidsstatistieken voor Denemarken in 2017 en 2016 een onderbreking vertonen (zie ook de bijlagen 1 en 2). Een onderbreking wordt ook gesignaleerd voor België in 2017.

**Figuur 6: Arbeidsparticipatie (20-64) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**

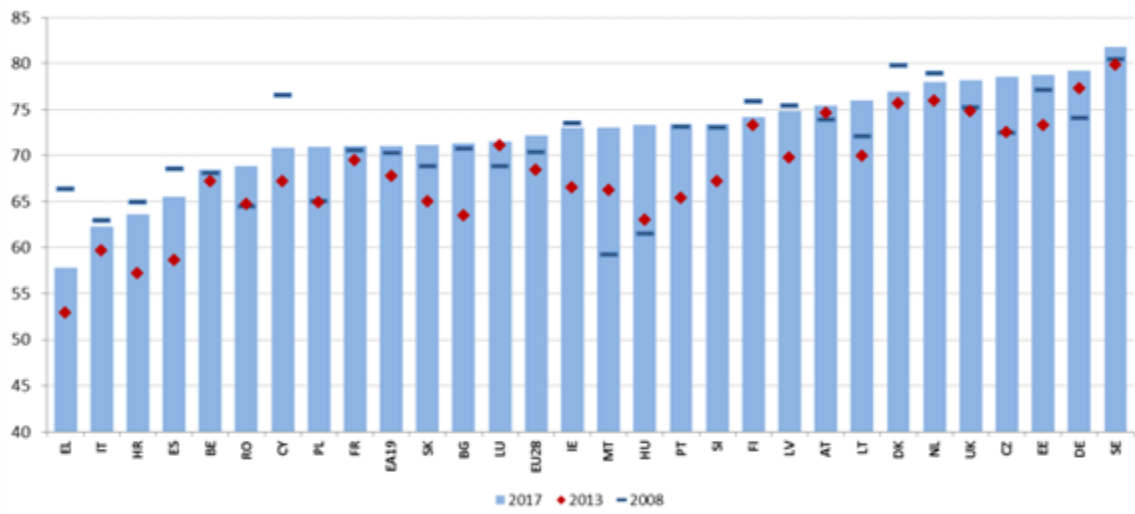


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**De gemiddelde arbeidsparticipatie in de EU is sinds 2013 voortdurend gestegen en ligt nu duidelijk boven de piek van voor de crisis.** Hongarije en Malta, die in 2008 de laagste arbeidsparticipatie in de EU kenden, vertoonden de grootste langetermijnstijgingen (in 2017 respectievelijk + 11,8 en + 13,8 procentpunten) en liggen nu iets boven het EU-gemiddelde. De onderlinge verschillen zijn echter nog steeds groot. Net als bij de werkloosheid blijft de arbeidsparticipatie met name in landen die het zwaarst getroffen zijn door de crisis, zoals Griekenland, Italië, Kroatië, Spanje, Cyprus en Ierland, onder het niveau van 2008 (figuur 7).



**Figuur 7: Arbeidsparticipatie (20-64), meerjarige vergelijking**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**De aanhoudende groei van de werkgelegenheid had geen invloed op de dalende trend in het werken als zelfstandige.** In absolute cijfers daalde de arbeidsparticipatie van zelfstandigen met 0,5 % in 2017 (na een lichte stijging in 2016<sup>31</sup>). De arbeidsparticipatie van zelfstandigen bleef ook in relatieve zin dalen om in 2017 uit te komen op 13,7 % van de totale werkgelegenheid (tegenover 14,0 % in 2016 en 14,4 % in 2013). Het aandeel zelfstandigen in de totale werkende bevolking blijft voor mannen, met 17,2 %, nog steeds veel hoger dan voor vrouwen (9,7 %). De ontwikkelingen op het gebied van de activiteit van zelfstandigen zijn minder negatief als de primaire sector en de verwerkende industrie worden uitgesloten. Met name in de meeste sectoren die verband houden met diensten is het aantal zelfstandigen de laatste tien jaar gestaag toegenomen.

**Algemene cijfers zijn het resultaat van uiteenlopende ontwikkelingen in de verschillende lidstaten, sectoren en subgroepen.** De ontwikkelingen op het vlak van zelfstandigen lijken echter geen verband te houden met de werkgelegenheidsprestaties op nationaal of sectoraal niveau. Als gekeken wordt naar leeftijd en opleidingsniveau, weerspiegelen de ontwikkelingen in grote mate de veranderende samenstelling van de beroepsbevolking: het aantal zelfstandigen bleef dalen voor mensen in de leeftijdsgroep 15-49, terwijl het juist aanzienlijk steeg voor mensen in de leeftijdsgroepen 50-64 en 65 en ouder (respectievelijk + 1,2 % en + 4,0 %). Het opleidingsniveau is ook een belangrijke factor: zo daalde het aantal zelfstandigen in 2017 met 3,2 % voor personen met ten hoogste lager secundair onderwijs,

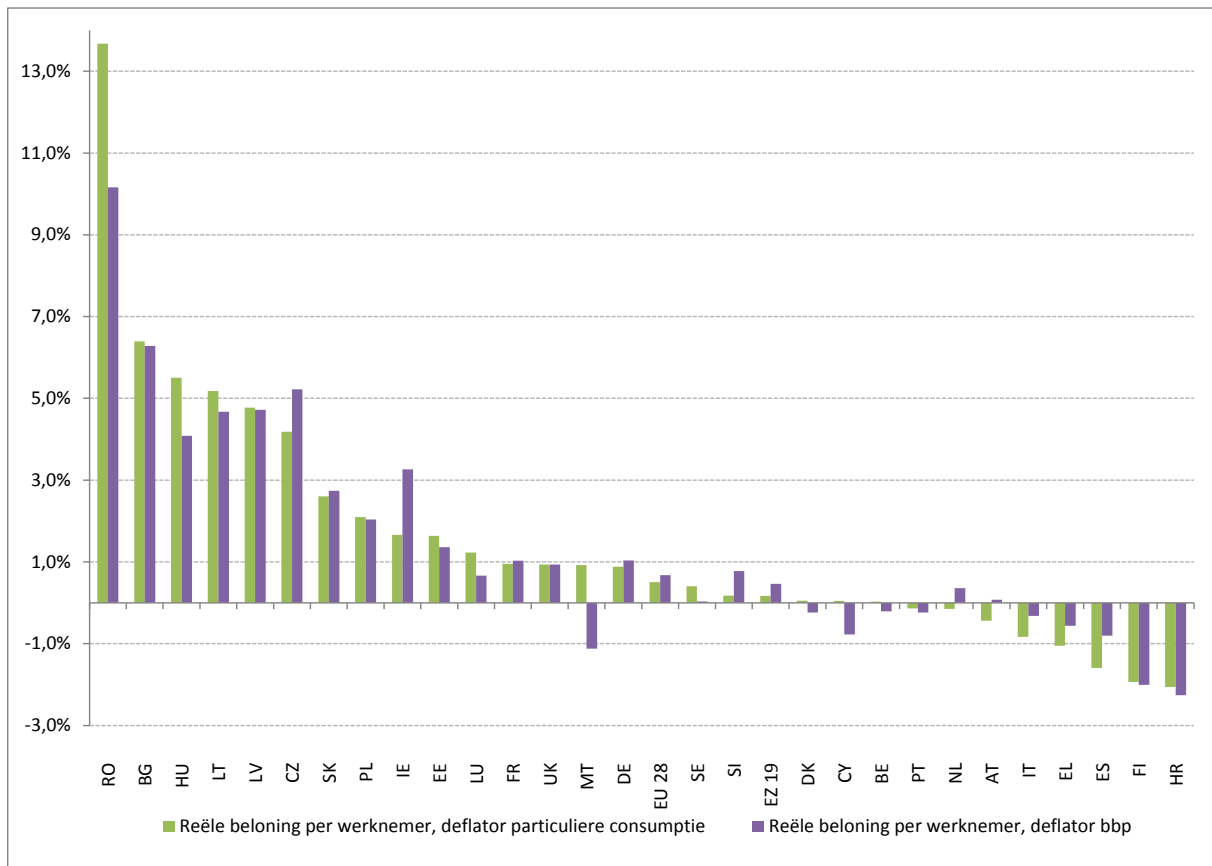
<sup>31</sup> Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

terwijl het juist met 1 % toenam voor mensen met tertiair onderwijs. Ten slotte was een toename zichtbaar van het aantal zelfstandigen die buiten de EU geboren zijn. Aspecten die verband houden met het werken als zelfstandige als een atypische vorm van werk worden in detail besproken in deel 3.3.

**De loongroei blijft matig in de meeste lidstaten.** De nominale loongroei in de EU bleef tijdens het herstel zwak, maar begon aan kracht te winnen in 2017, toen de beloning per werknemer met 2,1 % toenam. Tussen landen bestaan aanzienlijke verschillen, waarbij de lonen doorgaans sneller stijgen in lidstaten met lagere niveaus en in landen die geen lid zijn van de eurozone. De stijging van de nominale beloning per werknemer was het hoogst in Roemenië (16,0 %), Litouwen (9,1 %), Hongarije (7,9 %), Letland (7,9 %) en Bulgarije (7,5 %), wat wijst op een convergentie van de lonen tussen Oost- en West-Europa. Onderaan de ranglijst daalden de nominale lonen in Finland (-1,1 %) en Kroatië (-1,1 %), terwijl ze in Spanje, Italië en Griekenland stabiel bleven.

**In reële termen nam de loongroei in 2017 af ten opzichte van 2016.** In de EU namen de reële consumptielonen (d.w.z. de lonen gecorrigeerd voor de verandering van de consumentenprijzen) in 2017 met 0,5 % toe, minder dan de stijging met 1,2 % in 2016. In de eurozone bleven de reële lonen nagenoeg op hetzelfde niveau (+ 0,2 %). In acht landen werd een daling geregistreerd: Spanje, Italië, Griekenland, Kroatië, Portugal, Nederland, Oostenrijk en Finland. De achteruitgang ten opzichte van 2016 was deels te wijten aan de stijging van de consumentenprijzen, die niet volledig werd gecompenseerd door de stijging van de lonen. Maar zelfs wanneer wordt gekeken naar de reële productielonen (gecorrigeerd voor de bbp-deflator) is de situatie vrijwel ongewijzigd, met een lichte toename van de reële loongroei in de EU in 2017 (met 0,7 %) en een afname in tien landen (figuur 8).

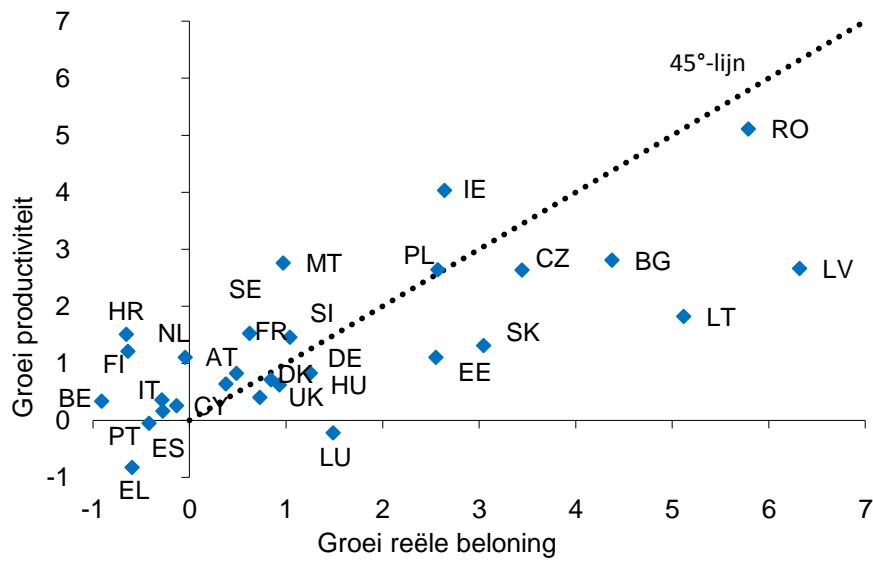
**Figuur 8: Reële beloning per werknemer, GICP en bbp-deflator, 2017 jaarlijkse verandering in %**



Bron: Europese Commissie, Ameco-database.

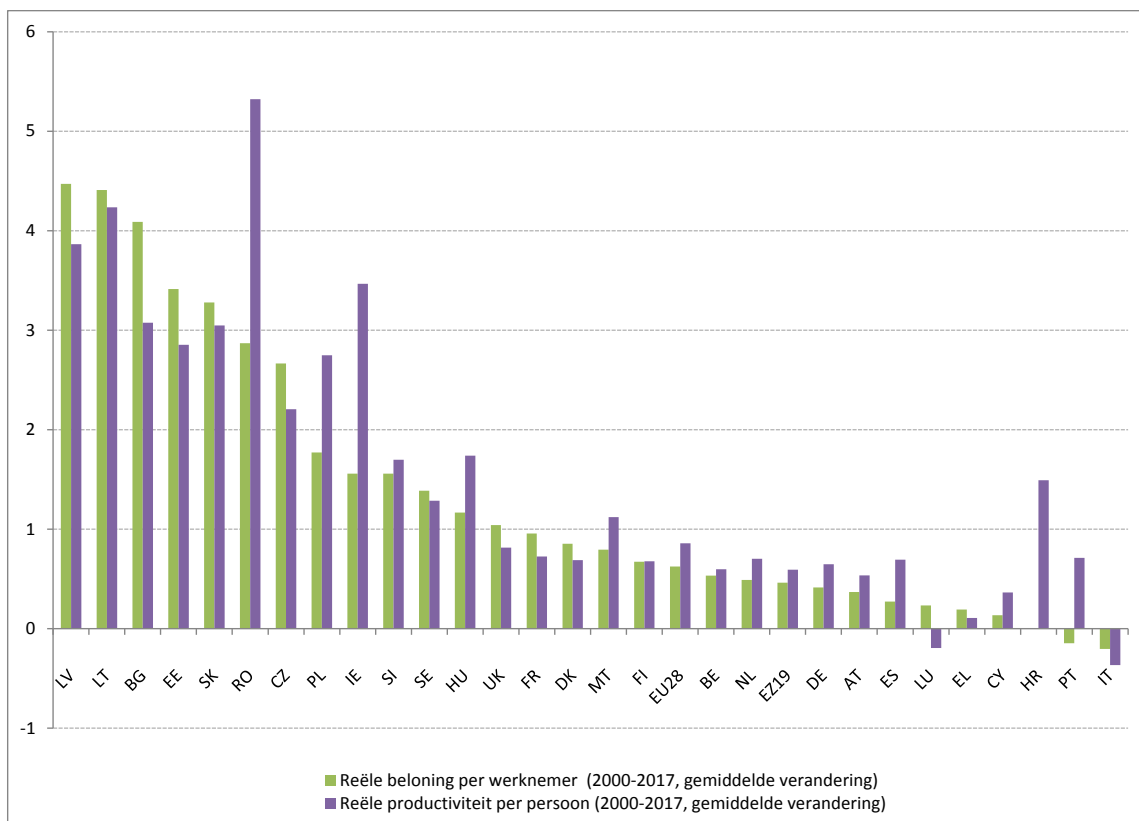
**In 2017 lag de stijging van de reële lonen in de meeste lidstaten onder de groei van de productiviteit.** Deze trend wordt ook bevestigd over een periode van drie jaar (figuur 9) en op een langere termijn (figuur 10). In negen landen (België, Cyprus, Kroatië, Finland, Griekenland, Italië, Nederland, Portugal en Spanje) was de stijging van de reële lonen in de periode 2015-2017 negatief. Ook op langere termijn (2000-2017) is de ontwikkeling van de reële lonen gemiddeld genomen achtergebleven bij de productiviteit. In Portugal en Italië liggen de lonen in reële termen nog steeds onder de niveaus van 2000. De recente ontwikkelingen zijn tegengesteld voor de meeste Midden- en Oost-Europese lidstaten, waar de stijging van de reële lonen (gedefleerd met de bbp-deflator) de afgelopen drie jaar de productiviteitsgroei overtrof, deels als gevolg van het inhaalproces in de richting van de hogere-inkomenslanden. In 2017 overtrof de stijging van de reële lonen de groei van de productiviteit het sterkst in de Baltische lidstaten, Bulgarije en Slowakije.

**Figuur 9: Reële beloning per werknemer en productiviteit, gemiddelde groeipercentages 2015-2016-2017**



*Bron:* Eurostat, nationale rekeningen (eigen berekeningen op basis van Labour Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018).

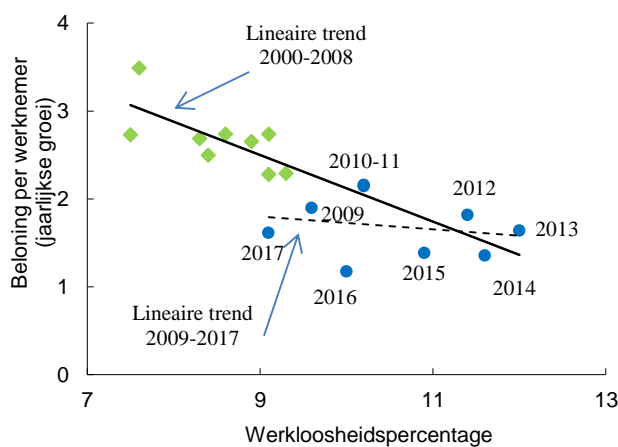
**Figuur 10: Ontwikkeling van de lonen en de productiviteit, 2000-2017 gemiddeld % veranderingen**



*Bron:* Eurostat, nationale rekeningen (eigen berekeningen).

**De loongroei blijft achter bij wat te verwachten is op basis van de huidige werkloosheidscijfers.** De loongroei, die tijdens het herstel algemeen bescheiden was, lijkt niet te reageren op de daling van de werkloosheid, als in vorige economische cycli. Dit verschijnsel is beschreven als een ogenschijnlijk "afvlakken" van de Phillipscurve voor lonen, d.w.z. de relatie tussen de stijging van de lonen en de werkloosheid. Zoals aangegeven in figuur 11 voor de eurozone, suggereert dit dat de lonen minder gevoelig zijn geworden voor de werkloosheid in de economie.

**Figuur 11: Phillipscurve voor de eurozone: groeipercentage beloning per werknemer, 2000-2017**



Bron: Ameco-database van DG ECFIN, Eurostat, arbeidskrachtenenquête (eigen berekeningen op basis van Labour Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018).

**De gematigde stijging van de nominale lonen tijdens het herstel kan worden verklaard door een lage inflatie, een lage productiviteitsgroei, het effect van bepaalde arbeidsmarkthervormingen en de resterende reserves op de arbeidsmarkt.** Een aanzienlijk deel van de matiging van de nominale lonen kan worden verklaard door een lage inflatie (gemiddeld 1,5 % tijdens het herstel, tussen 2010 en 2017, tegenover 2,2 % in 2000-2007). De reële groei van de productiviteit is ondertussen enigszins toegenomen (gemiddeld 0,7 % in de periode 2010-2017, tegenover 0,4 % vóór de crisis), maar ging vergezeld van een aanzienlijk hogere werkloosheid (11,7 % in de periode na de crisis, tegenover 8,7 % vóór de crisis). Over het algemeen lijken recente schattingen erop te wijzen dat de inflatie, de productiviteit en de arbeidsmarktreserves veel van de recente loonmatiging kunnen verklaren (IMF 2017<sup>32</sup>; Europese Commissie (2018)<sup>33</sup>). Verborgene arbeidsmarktreserves, met name een

<sup>32</sup> IMF (2017), World Economic Outlook, oktober 2017.

groter aandeel aan gedeeltelijk werkloze deeltijdwerkers, kunnen bijdragen tot loonmatiging in sommige lidstaten met een lage werkloosheid.

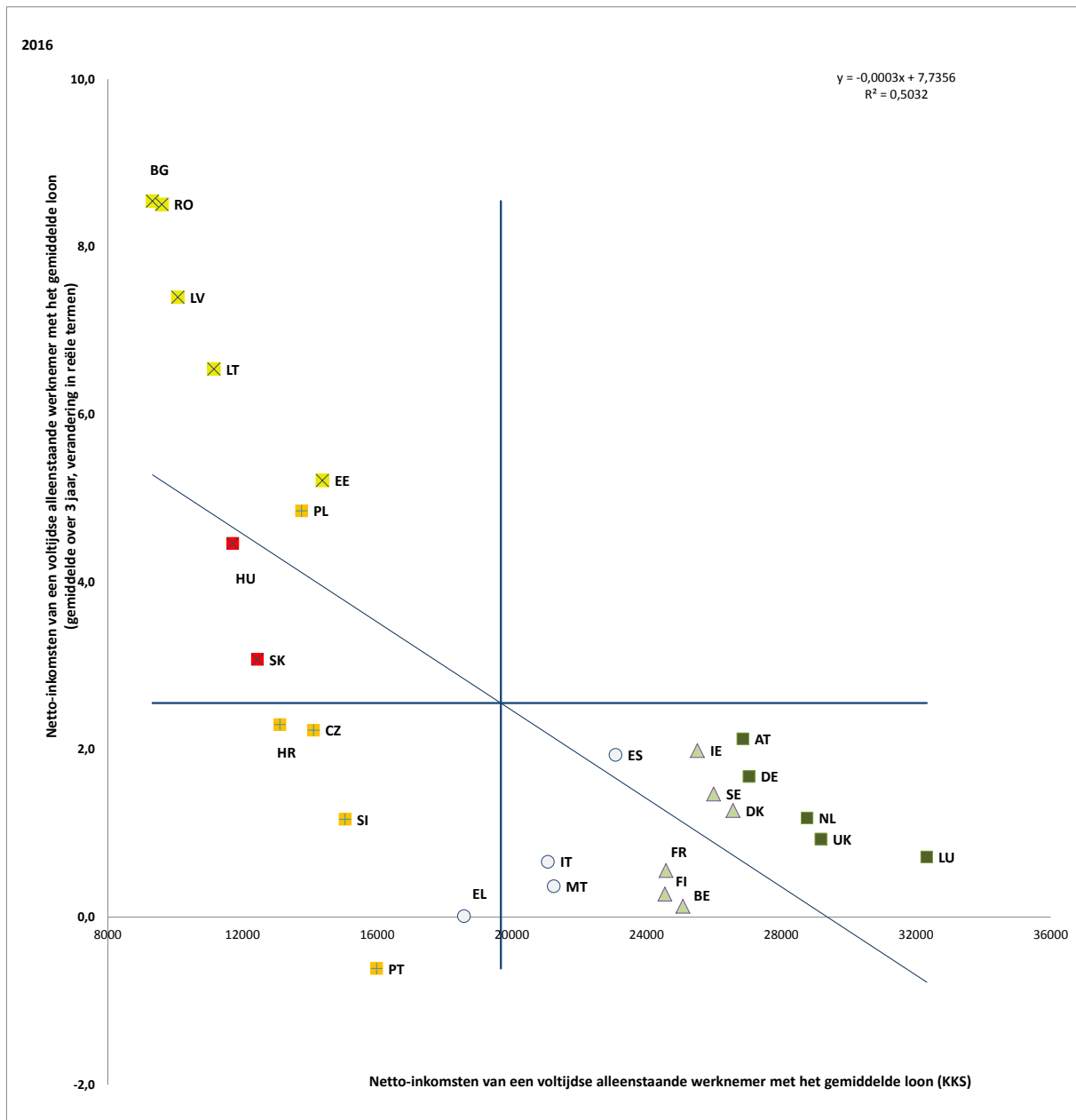
**Netto-inkomsten vertonen in Europa een convergerende trend, met snelle groei in Midden- en Oost-Europa en trage groei in West- en Zuid-Europa, vooral in de landen die het zwaarst getroffen zijn door de crisis.** Convergentie in de niveaus van inkomen uit arbeid is van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat iedereen in de EU een fatsoenlijke levensstandaard bereikt, zoals bepleit in de Europese pijler van sociale rechten. De gegevens laten zien dat dit proces van convergentie plaatsvindt, al gaat het langzaam en zijn er nog steeds grote verschillen tussen de lidstaten. Uitgaande van een alleenstaande zonder kinderen met een gemiddeld loon zijn de netto-inkomsten<sup>34</sup> over een periode van drie jaar (2013-2016) het sterkst toegenomen in sommige landen die gekenmerkt werden door de laagste niveaus. Om deze reden zijn Bulgarije, Roemenië, Letland, Litouwen en Estland ingedeeld als "zwak maar gaat vooruit". Hoewel ook Slowakije en Hongarije bovengemiddelde stijgingen lieten zien, zijn deze landen vanwege de tragere vooruitgang als "kritieke situaties" aangemerkt. Aan het andere uiteinde van het spectrum was de toename van de netto-inkomsten voor alle "beste presteerders" (Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk, Nederland, Duitsland en Oostenrijk) matig (variërend van 0,7 % tot 2,1 %). De netto-inkomsten daalden of namen niet toe in Portugal, Griekenland en België.

---

<sup>33</sup> Europese Commissie (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

<sup>34</sup> Om een zinvolle vergelijking tussen de lidstaten mogelijk te maken, worden de netto-inkomsten gemeten in koopkrachtstandaarden (KKS). De veranderingen worden gemeten in de nationale munteenheid en in reële termen. Deze indicator moet worden gelezen en geïnterpreteerd in relatie tot andere indicatoren, zoals de armoede onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren in het kader van de monitor van de werkgelegenheidsprestatie (EPM), de prestatie-monitor sociale bescherming (SPPM) en het gemeenschappelijk evaluatiekader (JAF).

**Figuur 12: Netto-inkomsten en verandering op jaarbasis — gemiddelde over drie jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)**

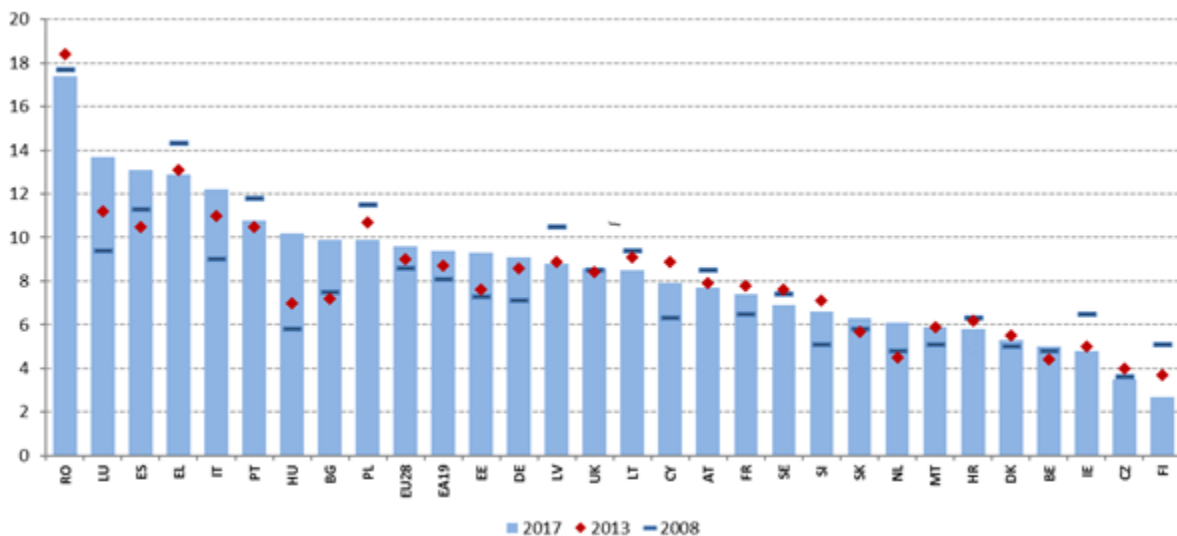


Bron: OESO (eigen berekeningen). Periode: niveaus van 2016 (gemiddelde over 3 jaar) en gemiddelde jaarlijkse veranderingen 2013-2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Lidstaten met een asterisk zijn die waarbij de nominale arbeidskosten per eenheid product meer bedroegen dan de drempel volgens de procedure voor macro-economische onevenwichtigheden (PMO). De indicator van het PMO-scorebord is de procentuele verandering van de nominale arbeidskosten per eenheid product over drie jaar. De drempel is 9 % voor de landen van de eurozone en 12 % voor de niet tot de eurozone behorende landen. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor Cyprus.

**De armoede onder werkenden blijft ruim boven het niveau van voor de crisis en daalt slechts langzaam.** Het aandeel van mensen die een baan hebben maar waarvan het gestandaardiseerd besteedbaar inkomen desondanks onder de armoederisicodrempel ligt,

steeg van 8,6 % in 2008 tot 9,0 % in 2013 en 9,6 % in 2017. Het hoogste niveau werd vastgesteld in Roemenië (17,4 %), gevolgd door Luxemburg, Spanje, Griekenland en Italië — alle met meer dan 12 %. Aan de andere kant van het spectrum bedroeg het armoedepercentage onder werkenden minder dan 5 % in Finland, Tsjechië en Ierland. De armoede onder werkenden nam in 2017 verder toe in verscheidene lidstaten, waaronder Hongarije (met meer dan 0,5 procentpunt), Italië, Letland, Slovenië, België en Nederland (zie ook deel 3.4).

**Figuur 13: Armoederisicopercentage onder werkenden, meerjarige vergelijking**



Bron: Eurostat. Opmerking: voor HR, gegevens over 2010 in plaats van 2008. Voor IE en UK, gegevens over 2016 in plaats van 2017.

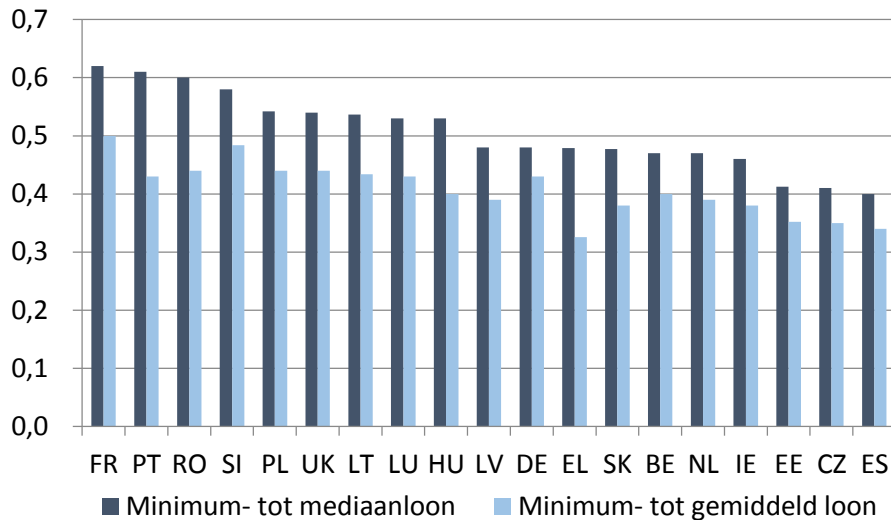
**De loonspreiding lijkt in Europa grotendeels stabiel.** Loongroei, vooral aan de onderkant van de loonschaal, speelt een belangrijke rol bij het verminderen van inkomensongelijkheid en armoede onder werkenden. De spreiding van de bruto-inkomsten, gemeten als de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel (D5/D1), liep in 2016 uiteen van 1,43 in Finland tot 1,90 in Tsjechië. Instellingen voor de vaststelling van lonen kunnen een effect hebben op de loonspreiding. Met name sterkere collectieve onderhandelingen gaan meestal samen met een lagere inkomensongelijkheid (Europese Commissie, 2018)<sup>35</sup>. De dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen varieert sterk in Europa en weerspiegelt verschillende nationale tradities en instellingen. In 2015 varieerde het percentage werknemers met het recht tot onderhandelen van 98 % in Oostenrijk tot 7,1 % in Litouwen.

<sup>35</sup> Europese Commissie (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.



**In de meeste lidstaten wordt met wettelijke minimumlonen een ondergrens gesteld aan de loonspreiding.** Minimumlonen kunnen de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen verhogen, en de geaggregeerde vraag ondersteunen doordat de inkomsten van gezinnen met een laag inkomen, die meer geneigd zijn tot consumeren, worden verhoogd. Tegelijkertijd verhogen minimumlonen de kosten voor het inhuren van laagbetaalde werknemers, wat nadelig kan uitpakken voor de werkgelegenheid van groepen die doorgaans lage inkomens hebben (bv. jonge en laaggeschoolde werknemers), afhankelijk van de structuur van de economie en de macro-economische situatie. Wettelijke minimumlonen op nationaal niveau bestaan in de meeste lidstaten, met uitzondering van Oostenrijk, Cyprus, Denemarken, Finland, Italië en Zweden. Voor internationale vergelijkingen is het absolute niveau van het minimumloon geen zeer nuttige maatstaf, omdat geen rekening wordt gehouden met verschillen tussen landen op het gebied van arbeidsproductiviteit en prijsniveau. Daarom is het nuttiger te kijken naar het minimumloon in verhouding tot het gemiddelde of mediane loon van een land. Figuur 14 toont het minimumloon als percentage van het mediane loon in de lidstaten van de EU, zoals berekend door de OESO. De hoogste minimumlonen als percentage van de mediaan zijn te vinden in Frankrijk, Slovenië, Portugal, Roemenië en Luxemburg. Spanje, Tsjechië, Estland, Nederland en Ierland hebben de laagste niveaus. Omdat de potentiële gevolgen voor de werkgelegenheid en de levensomstandigheden groter zijn wanneer een groot deel van de werkenden onder het minimumloon valt, moet deze indicator ook in aanmerking worden genomen in de discussie over beleidsopties op nationaal niveau. Gerichte maatregelen om de armoede onder werkenden te verminderen, bijvoorbeeld uitkeringen voor werkenden, moeten ook worden overwogen.

**Figuur 14: Minimumlonen in relatie tot de mediane en de gemiddelde inkomsten van voltijdse werknemers (2017)**



Bron: OESO. Opmerkingen: AT, CY, DK, FI, IT en SE hebben geen wettelijk nationaal minimumloon. Voor BG, HR en MT wordt geen informatie verstrekt door de OESO. Uit gegevens van Eurostat blijkt dat in 2017 het maandelijkse minimumloon als percentage van het gemiddelde maandloon in BG 47,8 % bedroeg, in HR 40,6 % en in MT 43,6 % (industrie, bouw en diensten; niet vergelijkbaar met OESO-cijfers).

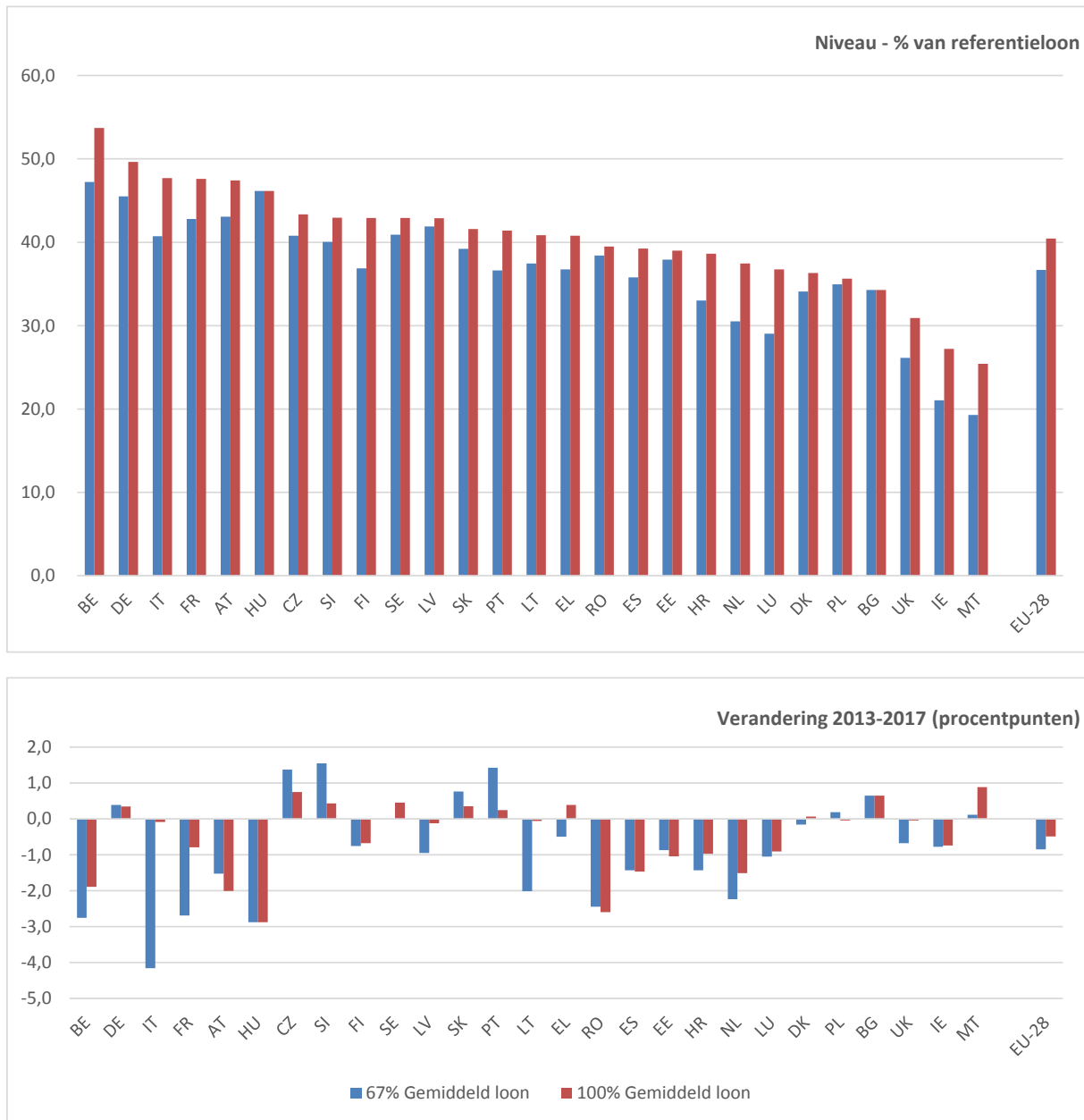
**De belastingdruk op arbeid is in Europa de afgelopen jaren geleidelijk afgenomen, maar er zijn nog steeds aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten.** In 2017 liep de belastingwig voor alleenstaande werknemers met een gemiddeld loon uiteen van minder dan 30 % in Ierland en Malta tot ongeveer 50 % in België, Duitsland, Hongarije, Italië, Frankrijk en Oostenrijk. Voor werknemers met een lager inkomen (gedefinieerd als een inkomen dat 67 % van het gemiddelde loon bedraagt), varieerde de belastingwig van ongeveer 20 % in Malta en Ierland tot meer dan 45 % in België, Hongarije en Duitsland. De landen vertonen verschillende patronen als het gaat om de progressiviteit van de belastingtarieven en het herverdelingseffect van het belastingstelsel (zie deel 3.4). In 2017 nam de belastingwig voor alleenstaande werknemers met een gemiddeld loon het sterkst af in Hongarije (–2,1 procentpunten), Luxemburg (–1,8 procentpunt) en Finland (–1,2 procentpunt), terwijl de grootste stijging werd opgetekend in Bulgarije (+ 0,6 procentpunt). Tussen 2013 en 2017 daalde de niet-gewogen gemiddelde belastingwig in de EU met 0,5 procentpunt (met 0,8 procentpunt voor werknemers met een laag inkomen, met aanzienlijke dalingen in Italië, Hongarije, Frankrijk, België, Roemenië en Nederland). In dezelfde periode vertoonde het niveau van de belastingwig een zekere mate van convergentie en daalde het verschil tussen de hoogste en de laagste belastingwig op het gemiddelde loonniveau met 2,1 procentpunten, en

met 2,9 procentpunten voor werknemers met een lager inkomen. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van grote dalingen in enkele van de landen met de hoogste niveaus (België, Oostenrijk en Hongarije, en tevens Italië en Frankrijk, maar alleen voor werknemers met een lager inkomen). Ook in Roemenië en Nederland was een grote afname van de belastingwig te zien. In diezelfde periode kwamen ook verhogingen van de belastingdruk voor, maar die waren minder uitgesproken en betroffen met name werknemers met een lager inkomen in Tsjechië, Slovenië en Portugal<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Meer informatie over recente trends (onder meer over verschillende inkomensgroepen) is te vinden in: Tax Policies in the European Union – 2018 Survey, Europese Commissie, DG TAXUD.

**Figuur 15: Belastingwig op arbeid, 2017 en verandering tussen 2013 en 2017**



Bron: Tax and benefits database, Europese Commissie/OESO. Opmerking: gegevens voor huishoudens met één kostwinner (geen kinderen). Voor Cyprus zijn geen recente gegevens beschikbaar. Gegevens bijgewerkt op 11 april 2018.

### 3.1.2 Beleidsaanpak

**Verschillende lidstaten namen hun toevlucht tot werkgelegenheidssubsidies voor het scheppen van banen, hoewel sommige regelingen worden teruggeschroefd nu de arbeidsmarktomstandigheden verbeteren.** De meeste maatregelen op dit gebied zijn gericht op specifieke groepen die moeilijk op de arbeidsmarkt geïntegreerd raken (bijvoorbeeld jongeren, ouderen, langdurig werklozen en migranten). Het gaat dan om financiële

stimuleringsmaatregelen om werkgevers ertoe aan te zetten specifieke groepen werknemers aan te werven. Verschillende lidstaten hebben gerichte aanwervingssubsidies ingevoerd of bevestigd (zie deel 3.2 voor meer details). Enkele landen hebben ook meer algemene aanwervingssubsidies ingevoerd, d.w.z. subsidies waaraan geen of minder strenge voorwaarden verbonden zijn, meestal om werkgelegenheid voor onbepaalde tijd te stimuleren. In Griekenland werd in 2017 het startsein gegeven voor aanvullende cycli van openbare werken in 51 gemeenten, en nieuwe programma's zijn in voorbereiding; daarnaast is in mei 2018 een nieuw programma van openbare werken voor bescherming tegen bosbranden van start gegaan. In oktober 2017 heeft Griekenland ook een programma goedgekeurd waarbij de lonen van werknemers met een contract voor de levering van onafhankelijke diensten worden gesubsidieerd wanneer zij als werknemer in dienst worden genomen. Ten slotte is onlangs een subsidieprogramma voor bedrijven gestart met het oog op de aanwerving van 15 000 werklozen van 30-49 jaar. In Frankrijk is het aantal gesubsidieerde arbeidsovereenkomsten in 2018 verder gedaald van 310 000 tot 200 000, waarbij deze overeenkomsten nu beperkt zijn tot de meest kwetsbare mensen in de non-profitsector, met inbegrip van jongeren en langdurig werklozen. Met ingang van 2018 zijn de bestaande regelingen voor gesubsidieerde arbeidsovereenkomsten herzien en hernoemd tot *Parcours Emploi Compétence*, waarbij de begeleidings- en opleidingscomponent ervan werd versterkt. In dit verband loopt sinds april 2018 op tien plekken een test met een doelgerichte premie genaamd *Emplois francs* voor de aanwerving van werkzoekenden uit de meest achtergestelde stedelijke gebieden (*Quartiers politique de la ville*), met als enige voorwaarde dat de werkzoekende zijn vaste woon- en verblijfplaats in het desbetreffende gebied heeft. Bovendien is in het kader van het nieuwe plan ter bestrijding van armoede besloten tot aanvullende maatregelen voor de arbeidsmarktintegratie van mensen met werkgelegenheids- en sociale problemen (*Insertion par l'activité économique*). Italië heeft een structurele verlaging van de werkgeversbijdragen ingevoerd voor werkgevers die jongeren of langdurig werklozen in zuidelijke regio's vast in dienst nemen of een leerlingplaats aanbieden. Portugal heeft financiële stimuleringsmaatregelen genomen: wie mensen van bepaalde kwetsbare groepen (jongeren, langdurig werklozen en ouderen) in vaste dienst neemt, wordt gedeeltelijk vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. In Hongarije draagt het ESF bij aan de bevordering van het werkgelegenheidspotentieel van sociale ondernemingen via stimuleringsmaatregelen en subsidies voor het scheppen van banen.

**Sommige lidstaten nemen maatregelen om ondernemerschap en de oprichting van nieuwe bedrijven te bevorderen.** In Griekenland worden subsidies verleend voor de eerste aanwerving van werknemers door jonge zelfstandigen of ondernemingen die door jongeren worden geleid. In Letland worden in een nieuwe wet de belangrijkste beginselen en regelingen voor sociale ondernemingen vastgelegd. Er zal steun worden verleend aan ongeveer 200 sociale ondernemingen. Bovendien is de omzetsdrempel voor de belasting op micro-ondernemingen verlaagd van 100 000 EUR tot 40 000 EUR, met behoud van een uniform percentage van 15 % waarvan 80 % wordt doorgeleid als verplichte bijdrage aan een door de overheid geregelde verzekering. Sinds het najaar van 2017 is in Hongarije een leenfaciliteit beschikbaar (die kan worden gecombineerd met andere subsidie-instrumenten) als ondersteuning voor personen die als ondernemer willen starten of voor sociale ondernemingen die hun activiteiten willen uitbreiden. In Polen heeft de regering een wetsontwerp aangenomen om de sociale bijdragen voor eigenaars van kleine ondernemingen, de zogeheten "kleine-ZUS-bijdragen", te verlagen. In Slowakije is nieuwe wetgeving vastgesteld met betrekking tot de voorwaarden voor publieke steun aan de sociale economie en sociale ondernemingen. In Finland kunnen mensen vanaf 2018 hun werkloosheidsuitkering ontvangen in de vorm van een subsidie voor het opstarten van een nieuwe onderneming en terwijl ze als deeltijds ondernemer actief zijn. Bovendien wordt beraadslaagd over de vraag hoe het voor werklozen gemakkelijker kan worden gemaakt een bedrijf op te richten. In veel lidstaten zijn ook maatregelen genomen om ervoor te zorgen dat zelfstandigen de nodige sociale rechten genieten (zie deel 3.3 over de segmentatie van de arbeidsmarkt).

**Sommige lidstaten hebben de arbeidskosten verlaagd door de belastingwig te verkleinen, vooral voor de laagste inkomens.** De belastingwig werd voornamelijk voor mensen met lage inkomens verkleind via hervormingen van de inkomstenbelasting, vaak door de belastingaftrek (d.w.z. het belastingvrije deel van de inkomsten) te verhogen of door progressiviteit in te voeren in het systeem. Zo werd in Litouwen een ingrijpende hervorming goedgekeurd waarbij de wet op de inkomstenbelasting werd gewijzigd, progressiviteit werd ingevoerd in plaats van het eerdere forfaitaire systeem en het belastingvrije gedeelte van het inkomen werd verhoogd. Ook Letland heeft een belangrijke belastinghervorming doorgevoerd, waarbij onder meer het vaste tarief voor de inkomstenbelastingen (23 %) door een progressief stelsel werd vervangen. Daarnaast werd de belastingvrije som verhoogd. Ook Estland voerde een belastingvrije som in. In Nederland is een hervorming van de inkomstenbelasting aangekondigd, die in de loop van 2019 en 2020 moet worden ingevoerd.

De hervorming zal het aantal belastingschijven verminderen van vier naar twee, en daarnaast de algemene en de inkomensafhankelijke heffingskortingen verhogen. De hervorming zal naar verwachting de totale belastingdruk op arbeid verlichten, met name voor de modale tot hogere inkomensniveaus. In Roemenië werd het vaste tarief van de inkomstenbelasting vanaf 2018 verlaagd van 16 % tot 10 %, terwijl tegelijkertijd het principe achter de berekening van de socialezekerheidsbijdragen ingrijpend werd gewijzigd. Portugal heeft de inkomstenbelasting hervormd om de belastingdruk op de lage tot gemiddelde inkomens te verminderen, onder meer via een verhoging van het aantal belastingschijven. Hervormingen in andere lidstaten hebben een beperkter toepassingsgebied. Zo heeft Malta voor mensen met een inkomen van minder dan 60 000 EUR per jaar een korting op de belasting over het inkomen uit arbeid ingevoerd van tussen de 40 en 68 EUR. Het Verenigd Koninkrijk heeft de basisaftrek verhoogd tot 11 850 GBP (ca. 13 400 EUR) per jaar, en de drempel voor het hogere tarief opgetrokken van 45 000 GBP (ca. 50 850 EUR) tot 46 350 GBP (ca. 52 400 EUR). In Denemarken versterkt het belastingakkoord uit 2018 de prikkel om voltijds te werken, met name voor werklozen en deeltijdwerkers. In Cyprus is de kinderbijslagwet gewijzigd, zodat de inkomensgrens nu voor elk bijkomend kind na de eerste twee met 5 000 EUR wordt verhoogd.

**Sommige lidstaten hebben de belastingwig ook verkleind door de socialezekerheidsbijdragen te verlagen.** In Frankrijk staat de vervanging van het belastingkrediet voor werkgelegenheid en concurrentievermogen door een rechtstreekse verlaging van de sociale premies op lonen van maximaal 2,5 keer het minimumloon gepland voor 2019 (aangevuld met een nog sterkere verlaging voor lagere lonen, die is uitgesteld tot oktober 2019). In Kroatië werd de basis voor de berekening van de werkgeversbijdrage voor de sociale zekerheid gehalveerd voor werknemers die meer dan 12 maanden tegen het minimumloon hebben gewerkt. België heeft een verlaging van de sociale bijdragen ingevoerd voor bepaalde soorten werk in ploegendienst in de bouwsector. Meer in het algemeen is de winstdelingsregeling in de privésector vervangen door een nieuwe premie (in de vorm van een vast bedrag of een percentage van het loon), die niet hoger kan zijn dan 30 % van het totale brutoloon. De werkgever is vrijgesteld van de betaling van sociale bijdragen op deze premies, terwijl de werknemer een solidariteitsbijdrage van 13,07 % verschuldigd is.

**Het afgelopen jaar zijn loonvormingskaders ingrijpend hervormd.** Na de uittreding uit het ESM-programma in augustus 2018 zijn in Griekenland twee beginselen voor collectieve onderhandelingen, die in 2011 tijdelijk buiten werking waren gesteld, opnieuw ingevoerd: de

mogelijkheid om sectorale overeenkomsten administratief uit te breiden tot niet-ondertekenende partijen en het beginsel van de gunstigste regeling (in geval van conflicterende collectieve overeenkomsten, bv. op sector- en op bedrijfsniveau, geldt de overeenkomst die voor de werknemer het gunstigst is). In Kroatië bepaalde het ontwerpvoorstel voor de Wet op de lonen van overheidspersoneel het kader voor het systeem van salarisklassen en -rangen, evenals voor de beoordeling van de werkefficiëntie. Voortbouwend op eerdere hervormingen werd in Frankrijk de draagwijdte van elk niveau van collectieve onderhandeling nader omschreven. In de toekomst zullen onderhandelingen op sectorniveau voorrang hebben op het nationale arbeidsrecht bij de vaststelling van het kader en de voorwaarden voor het gebruik van tijdelijke of projectgebaseerde arbeidsovereenkomsten en proefperioden (zie ook deel 3.3). Overeenkomsten op ondernemingsniveau mogen minder gunstig zijn dan die op sectorniveau, behalve op 13 vastgestelde onderhandelingsterreinen, waaronder sectorale minimumlonen, terwijl de sectorale overeenkomsten van toepassing zijn als er geen overeenkomst is bereikt op ondernemingsniveau. Bovendien kunnen meerderheidsakkoorden op ondernemingsniveau met het oog op het behoud van werkgelegenheid (*accords de compétitivité*) nu behalve arbeidstijdbepalingen ook bepalingen over vergoedingen bevatten, en kunnen ondernemingen werknemers die dergelijke overeenkomsten weigeren nu ook op reële en ernstige gronden ontslaan. In Italië effende een akkoord tussen de belangrijkste vakbonden en de werkgeversorganisatie in maart 2018 het pad voor een versterking van de collectieve onderhandelingen, doordat criteria werden vastgesteld voor het meten van de representativiteit van organisaties van sociale partners. In Cyprus werd in 2018 een nieuwe overeenkomst inzake loonindexatie van kracht, die een beperkte stijging van de lonen tot gevolg had en criteria vastlegde voor de frequentie en de aard van de periodieke aanpassingen. In Letland worden in overleg met de sociale partners nieuwe voorwaarden voor de betaling van overuren vastgesteld en wordt tevens onderhandeld over sectorale minimumlonen. In Portugal is met de sociale partners een reeks maatregelen overeengekomen (die nu in het parlement wordt besproken) om de werkingssfeer van collectieve onderhandelingen te verbeteren. Met name "urenreserves" zouden niet meer op individuele basis worden overeengekomen, maar als onderdeel van collectieve onderhandelingen of collectieve overeenkomsten die na raadpleging van de werknemers kunnen worden gesloten (zie ook deel 3.3). In Spanje bereikten de sociale partners in juni 2018 een voorlopige loonovereenkomst voor 2018, met een algemene loonstijging van 2 % (iets meer dan de verwachte inflatie), plus nog eens 1 % afhankelijk van de resultaten, de productiviteit en de verzuimcijfers van de onderneming/sector. Roemenië



maakte loononderhandelingen verplicht voor alle ondernemingen. Ierland maakte het voor bepaalde categorieën zelfstandigen mogelijk collectief te onderhandelen, terwijl Slowakije opnieuw de mogelijkheid invoerde om collectieve overeenkomsten op hogere niveaus onder bepaalde voorwaarden uit te breiden tot niet-deelnemende werkgevers zonder dat zij daar toestemming voor hoeven te geven.

**Dankzij de verbetering van de arbeidsmarktomstandigheden zijn de minimumlonen in verscheidene landen verhoogd, terwijl ook actie wordt ondernomen om de vaststelling van minimumlonen voorspelbaarder te maken.** In alle landen waar de wettelijke minimumlonen tussen 2017 en 2018 zijn gewijzigd betrof dit een verhoging, met uitzondering van Duitsland, Griekenland, Luxemburg en België, waar sprake was van een daling in reële termen<sup>37</sup>. De afgelopen jaren zijn bij de vaststelling van het minimumloon in een toenemend aantal landen, waaronder Duitsland en Ierland, deskundigengroepen betrokken geweest. Malta zal in 2018 een dergelijke groep opzetten, terwijl een mogelijke betrokkenheid van deskundigen wordt besproken in Bulgarije en Roemenië. In Estland werd het minimumloon in 2018 met 30 EUR verhoogd tot 500 EUR, waarbij tegelijkertijd de formule voor toekomstige verhogingen werd gekoppeld aan de officiële prognoses van de arbeidsproductiviteit en de economische groei. Ierland verhoogde het nationale minimumloon met 30 cent tot 9,55 EUR per uur. Dit gebeurde op advies van de Low Pay Commission, die ook rekening hield met de ontwikkeling van het concurrentievermogen en de gevolgen voor de werkgelegenheid. In Spanje leidde een wet (waarover met de sociale partners overeenstemming was bereikt) in 2018 tot een stijging van het minimumloon met 4 % ten opzichte van 2017, terwijl verdere verhogingen voor 2019 zijn voorgesteld. In Kroatië bepaalt een nieuwe verordening, naast een verhoging van het minimumloon en een verlaging van de door werkgevers betaalde ziekteverzekeringsbijdragen, dat aanvullende inkomsten (uit overuren, nachtwerk of werk op feestdagen) bij de vaststelling van het minimumloon buiten beschouwing worden gelaten. In Letland zal het minimumloon vanaf 2018 van 380 EUR per maand tot 430 EUR per maand worden verhoogd. In Hongarije is het minimumloon in 2018 met 8 % verhoogd tot 138 000 HUF, ongeveer 440 EUR (+ 12 % voor gekwalificeerde werknemers). In Slowakije zal het minimumloon met ingang van 1 januari 2019 van 480 EUR worden verhoogd tot 520 EUR. In april 2018 heeft het Verenigd Koninkrijk het nationale leefloon verhoogd (tot 7,83 GBP per uur, zo'n 6,9 EUR), evenals het nationale minimumloon voor jonge werknemers. Ook in Nederland werd het minimumloon voor jonge werknemers verhoogd,

---

<sup>37</sup> Eurofound (2018) Statutory minimum wages 2018.

terwijl Duitsland een minimumloon voor uitzendkrachten invoerde. Tot slot is in Bulgarije de wet op de bekrachtiging van Verdrag nr. 131 van de IAO aangenomen met het oog op het bereiken van overeenstemming met de sociale partners over de ontwikkeling van een transparant mechanisme voor de vaststelling van het minimumloon.

### **3.2. Richtsnoer 6: Het arbeidsaanbod verbeteren: toegang tot de arbeidsmarkt, vaardigheden en competenties**

Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 6, waarin de lidstaten wordt aanbevolen voorwaarden te creëren om het arbeidsaanbod, vaardigheden en competenties te bevorderen. Er worden indicatoren gepresenteerd over onderwijs en opleiding, resultaten en het effect op de ontwikkeling van vaardigheden en de inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Daarna komt de arbeidsmarktsituatie van verschillende ondervertegenwoordigde groepen op de arbeidsmarkt aan bod (bijvoorbeeld jongeren, ouderen, vrouwen, mensen met een migrantenachtergrond en mensen met een handicap). Punt 3.2.2 gaat over de beleidsmaatregelen van de lidstaten op deze gebieden en over specifieke maatregelen ten behoeve van die groepen.

#### *3.2.1 Kernindicatoren*

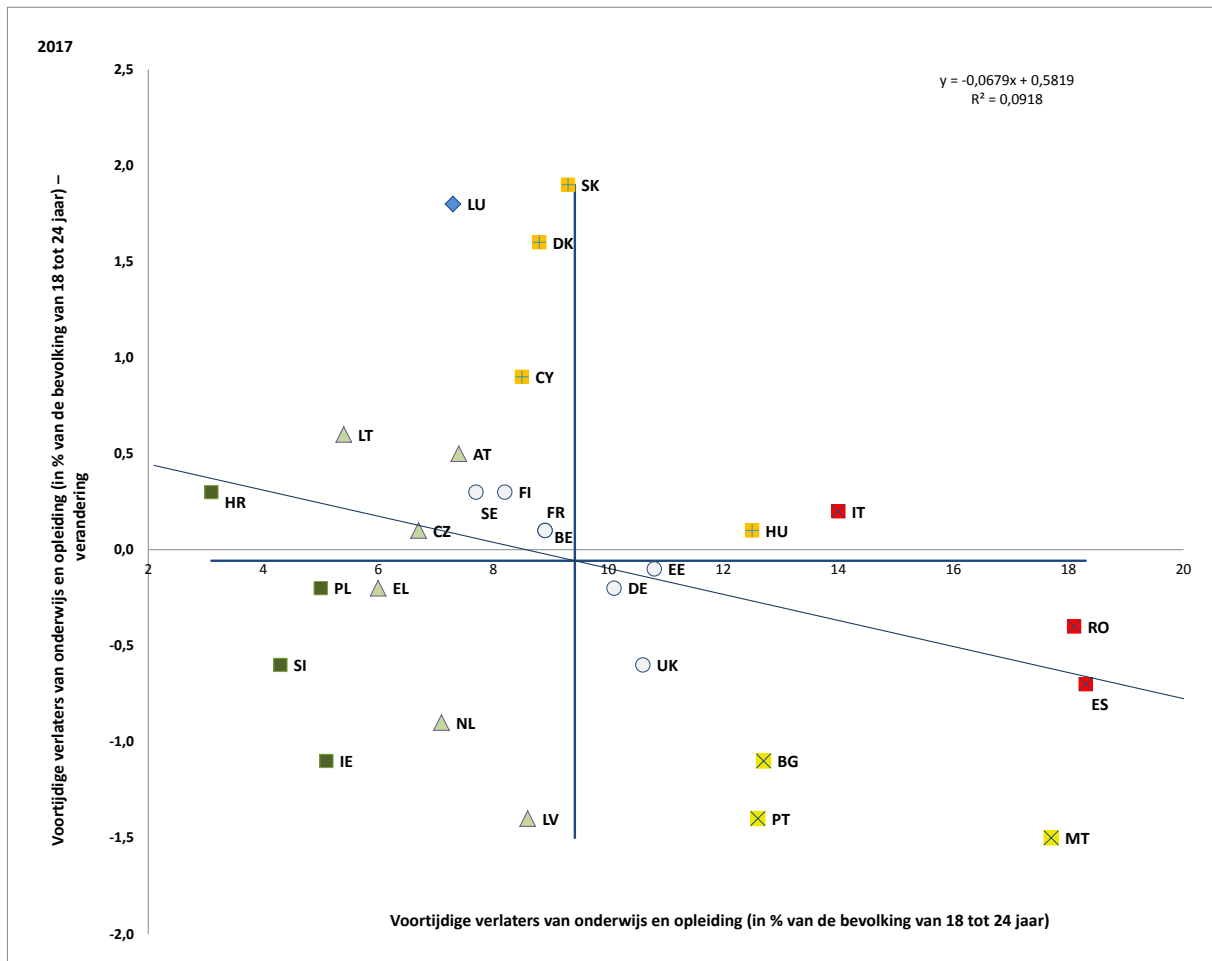
**Het percentage voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding is in de loop der jaren gedaald, hoewel de daling de jongste tijd is vertraagd en er grote verschillen tussen de lidstaten blijven bestaan.** Alles bij elkaar genomen is het gemiddelde percentage voortijdige schoolverlaters in de EU gedaald van 14,7 % in 2008 tot 11,9 % in 2013 en 10,6 % in 2017. De situatie is vrijwel onveranderd gebleven vergeleken met het voorgaande jaar, toen het gemiddelde in de EU 10,7 % bedroeg. Achttien lidstaten hebben het streefcijfer van de EU gehaald (< 10 %) en Duitsland (10,1 %), het Verenigd Koninkrijk (10,6 %) en Estland (10,8 %) komen heel dicht in de buurt van het streefcijfer. Een aantal recente trends duiden ook in 2017 op enige mate van convergentie tussen de lidstaten (figuur 16). Zo is het percentage voortijdige schoolverlaters in Portugal, Malta en Bulgarije aanzienlijk gedaald (met meer dan 1 procentpunt) (de situatie in de drie landen wordt gekarakteriseerd als "zwak maar er is sprake van beterschap"). In een aantal andere lidstaten is het percentage echter fors gestegen: Slowakije (+ 1,9 procentpunten), Luxemburg (+ 1,8 procentpunten), Denemarken<sup>38</sup> (+ 1,6 procentpunten) en Cyprus (+ 1 procentpunt). Ondanks enige vooruitgang blijft de

---

<sup>38</sup> Deze stijging moet met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat er zich voor Denemarken een onderbreking van de reeks in 2017 en 2016 voordoet (zie ook de bijlagen 1 en 2). Dergelijke onderbrekingen zijn ook vastgesteld voor België en Malta in 2017.

situatie echter "kritiek" (volgens de indeling van het sociaal scorebord) in Spanje (18,3 %) en Roemenië (18,1 %) en ook in Italië (14 %), waar het percentage licht is gestegen.

**Figuur 16: Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding (in % van de bevolking van 18 tot en met 24 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**

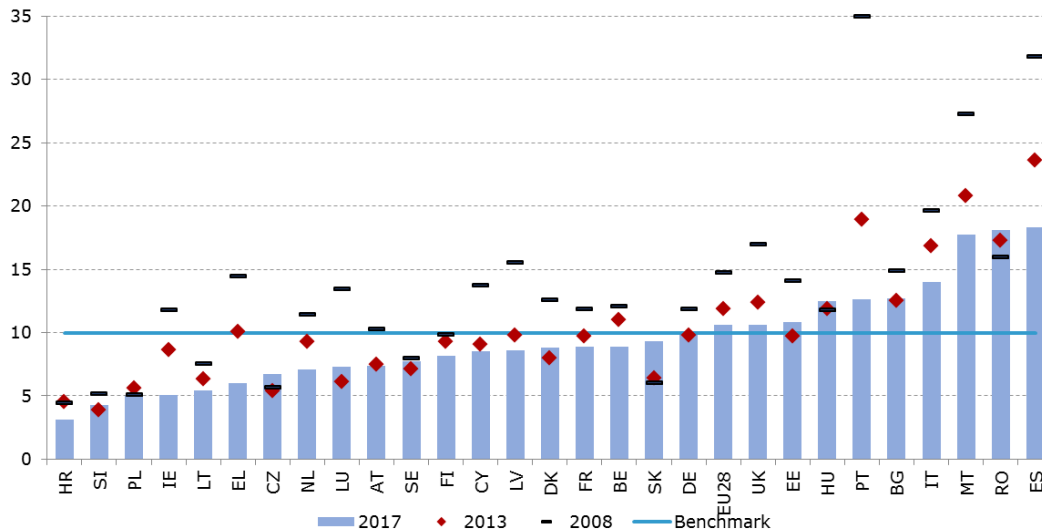


Bron: Eurostat. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**In de meeste lidstaten van de EU hebben zich opmerkelijke verbeteringen op lange termijn voorgedaan, en vooral in die lidstaten met een in het verleden erg hoog percentage voortijdige schoolverlaters. Van 2008 tot 2017 zijn Ierland en Griekenland erin geslaagd het percentage voortijdige schoolverlaters aanzienlijk terug te dringen (respectievelijk met 6,6 en 8,4 procentpunten) en het percentage ligt er momenteel ruim onder het streefcijfer van de EU. Ook in Spanje (18,3 %) en Portugal (12,6 %) is het percentage voortijdige schoolverlaters sinds 2008 drastisch verminderd (respectievelijk met 13,4 en 22,3 procentpunten), hoewel beide landen het streefcijfer nog niet hebben gehaald. Van de**

landen met een hoog percentage voortijdige schoolverlaters is alleen in Roemenië de toestand de voorbije jaren weinig veranderd. In Slowakije is het percentage fors gestegen met 3,3 procentpunten, al blijft het in 2017 nog steeds onder het streefcijfer van de EU (figuur 17).

**Figuur 17: Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding, 2008-2017 (%)**



Bron: Eurostat, onlinegegevenscode: [edat\_lfse\_14].

**Er bestaan nog steeds grote verschillen op het gebied van voortijdig schoolverlaten tussen mannen en vrouwen en tussen autochtonen en niet in de EU geboren mensen.**

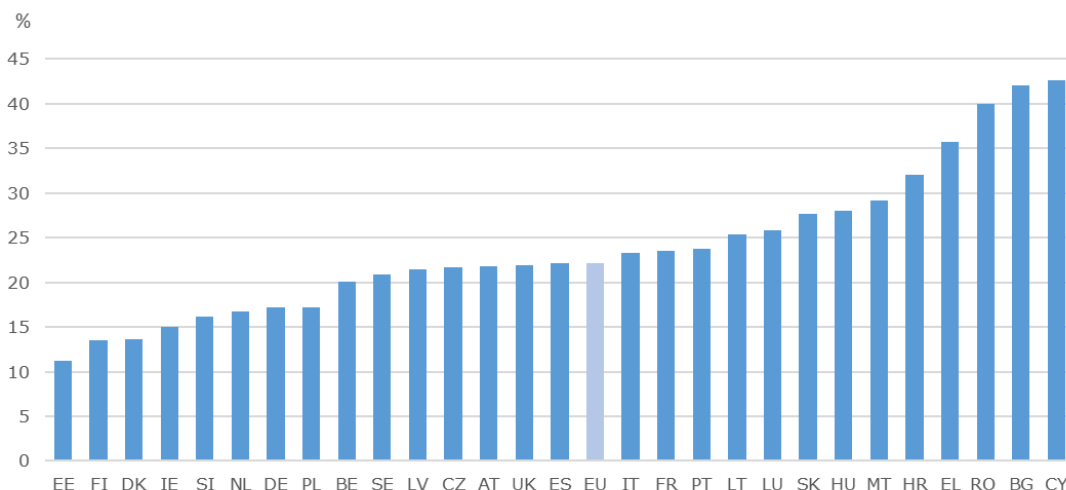
Gemiddeld verliet 8,9 % jonge vrouwen in 2017 de school voortijdig in de EU tegen 12,1 % mannen. Deze genderkloof is bijzonder uitgesproken in Denemarken, Luxemburg, Italië, Portugal, Malta, Estland, Letland en Spanje (meer dan 5 procentpunten), terwijl Bulgarije, Hongarije en Slowakije de enige lidstaten zijn waar het percentage voortijdige schoolverlaters bij mannen lager is dan bij vrouwen. De percentages voortijdige schoolverlaters zijn veel hoger bij niet in de EU geboren leerlingen dan bij autochtone leerlingen. In 2017 bedroeg het EU-gemiddelde bij de autochtonen 9,6 %. Bij de niet in de EU geboren leerlingen was het percentage echter dubbel zo hoog. Het percentage voortijdige schoolverlaters bij niet in de EU geboren leerlingen is bijzonder laag (ruim onder de benchmark van 10 %) in Ierland, Luxemburg en Nederland, maar uiterst hoog in Spanje (31,9 %) en Italië (30,1 %).

**Na een aantal jaren van gestage vooruitgang stijgt het percentage 15-jarigen die zwak presteren op het gebied van basisvaardigheden opnieuw<sup>39</sup>. Uit het Programme for**

<sup>39</sup> PISA definieert "zwak presterende leerlingen" als 15-jarige leerlingen die op het gebied van basisvaardigheden lager scoren dan het basisniveau dat nodig is om ten volle aan de moderne samenleving te kunnen deelnemen (d.w.z. niveau 2).

International Student Assessments (PISA) van de OESO is in 2015 gebleken dat het percentage leerlingen dat lager dan het basisniveau scoort, in de EU gemiddeld ongeveer 20 % bedraagt (19,7 % voor lezen, 22,2 % voor wiskunde en 20,6 % voor wetenschappen). In vergelijking met de vorige PISA-ronde in 2012<sup>40</sup> is de situatie op de drie gebieden verslechterd (met 1,9 procentpunten voor lezen, 0,1 procentpunt voor wiskunde en 4 procentpunten voor wetenschappen). Zwak presterende leerlingen verdienen extra steun omdat ze meer risico lopen op werkloosheid en sociale uitsluiting op latere leeftijd. In 2015 bedroeg het percentage zwak presterende leerlingen voor wiskunde 22,2 % in de EU, waarbij zich opvallende verschillen tussen de lidstaten voordeden. Terwijl in Estland, Finland, Denemarken en Ierland het percentage slecht presterende leerlingen voor wiskunde minder dan 15 % bedroeg, werden Cyprus, Bulgarije, Roemenië, Griekenland en Kroatië geconfronteerd met meer dan 30 % leerlingen zonder basisvaardigheden voor wiskunde (figuur 18).

**Figuur 18: Percentage zwak presterende leerlingen voor wiskunde, 2015**



Bron: OESO. Opmerking: De landen zijn gerangschikt van laag tot hoog wat betreft het percentage zwak presterende leerlingen voor wiskunde. Het gewogen gemiddelde voor de EU is berekend door DG EAC.

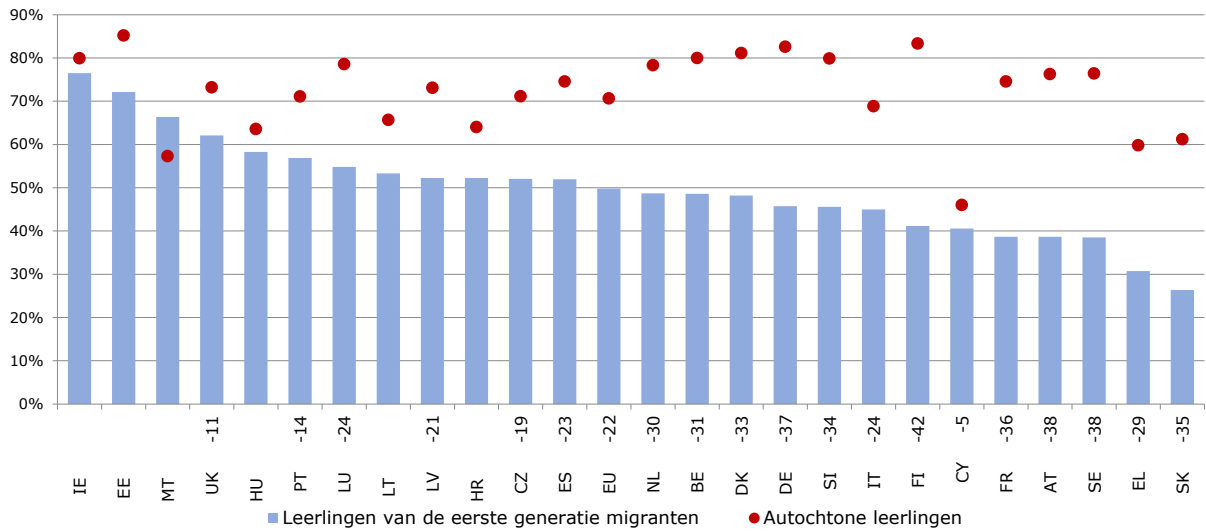
**De onderwijsresultaten worden sterk beïnvloed door de sociaal-economische situatie en de achtergrond van de leerlingen.** Leerlingen met een lagere sociaal-economische status of met een migrantenachtergrond zijn oververtegenwoordigd in de groep slecht presterende leerlingen en hebben het moeilijk om basisvaardigheden op de drie gebieden te verwerven. Bij nadere beschouwing van de leerlingen die ondanks een ongunstige situatie basisvaardigheden op de drie gebieden hebben verworven, blijkt dat de prestatiekloof tussen

<sup>40</sup> Het onderzoek van het Programme for International Student Assessment (PISA) van de OESO naar de basisvaardigheden van 15-jarigen wordt om de drie jaar uitgevoerd.

autochtone en allochtone leerlingen gemiddeld 23 procentpunten bedraagt in de EU, waarbij autochtone leerlingen in alle lidstaten behalve Malta beter presteren (zie figuur 19). Er doen zich zeer aanzienlijke verschillen voor in Finland, Zweden, Oostenrijk, Duitsland en Frankrijk (35 à 40 procentpunten). In Cyprus, het Verenigd Koninkrijk en Portugal bedraagt de prestatiekloof daarentegen minder dan 15 procentpunten. Zwakke onderwijsresultaten en sociaal-economische ongelijkheden vormen een groot obstakel voor de verbetering van het menselijk kapitaal en hebben een potentieel domino-effect op de vaardigheidsniveaus.

**De inclusie van de Roma in het onderwijs blijft om tal van redenen een probleem**, onder meer vanwege de segregatie in het onderwijs, niet-inclusieve leermethoden en barrières als gevolg van ernstige armoede of segregatie bij de huisvesting. Ondanks inspanningen om de onderwijsparticipatie te vergroten en de schooluitval te verminderen doen er zich nog steeds grote problemen voor bij het bevorderen van etnisch gemengde scholen en de strijd tegen segregatie. Opgemerkt zij ook dat een groot aantal Roma-kinderen in Hongarije, Bulgarije, Roemenië en Slowakije in diepe armoede leven zonder toegang tot elementaire nutsvoorzieningen.

**Figuur 19: Percentage leerlingen met een migrantenachtergrond dat basisvaardigheden heeft verworven, 2015**

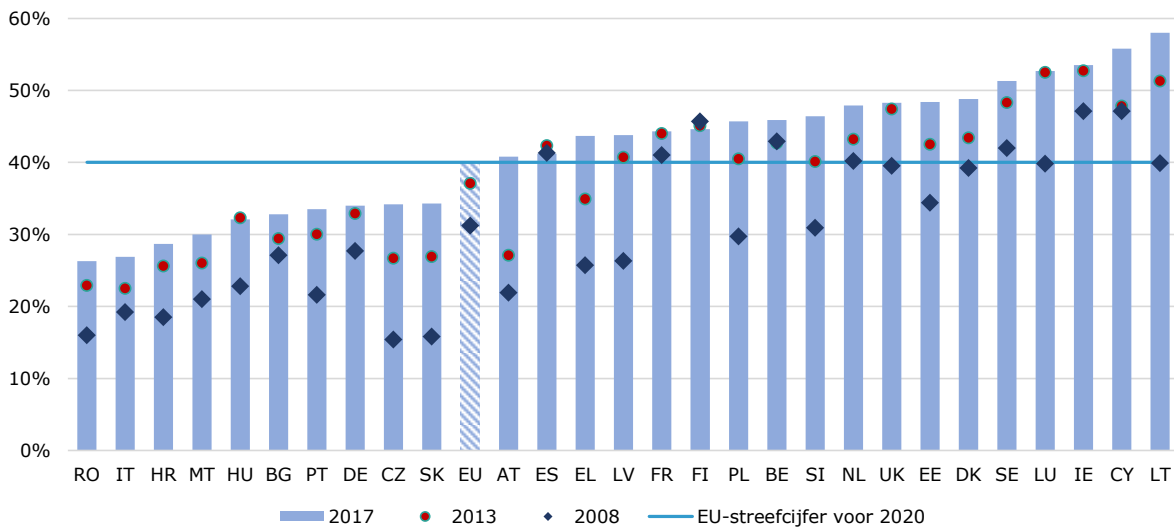


Bron: OESO (2018): The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being, Figure 3.7. Opmerkingen: Statistisch significante verschillen worden naast de naam van het land/de economie vermeld. Alleen landen met deugdelijke gegevens over leerlingen met een migrantenachtergrond zijn in de figuur opgenomen. Het EU-gemiddelde is alleen gebaseerd op de landen/economieën met deugdelijke gegevens over beide groepen leerlingen. Leerlingen met een basisniveau zijn leerlingen met ten minste PISA-niveau twee op de drie belangrijkste gebieden van PISA (wiskunde, lezen en wetenschappen). De landen en economieën zijn gerangschikt in dalende volgorde van het percentage leerlingen van de eerste generatie migranten met basisvaardigheden op de belangrijkste gebieden van PISA.

**Het percentage 30- tot 34-jarigen met een diploma tertiair onderwijs blijft stijgen in de EU en het streefcijfer van 40 % is bijna bereikt.** In 2017 had 39,9 % van de 30- tot 34-jarigen in de EU een diploma tertiair onderwijs na een geleidelijke toename van het percentage tijdens de afgelopen jaren. In de meeste lidstaten is het percentage personen met een diploma tertiair onderwijs tussen 2014 en 2017 gestegen. Alleen in Kroatië en Hongarije – en in mindere mate ook in Spanje en Finland – is het percentage in dezelfde periode gedaald. Het percentage is daarentegen opmerkelijk gestegen in Slowakije (+ 7,4 procentpunten), Griekenland (+ 6,5 procentpunten) en Tsjechië (+ 6 procentpunten). Van de landen die het streefcijfer van 40 % nog niet hebben gehaald, bedraagt het percentage alleen in Roemenië, Italië en Kroatië minder dan 30 % (figuur 20). Alles bij elkaar genomen hebben 15 van de 28 lidstaten hun respectieve nationale streefcijfers in 2017 gehaald.



**Figuur 20: Personen met een diploma tertiair onderwijs, 2008, 2013, 2017 en EU-streefcijfer voor 2020**



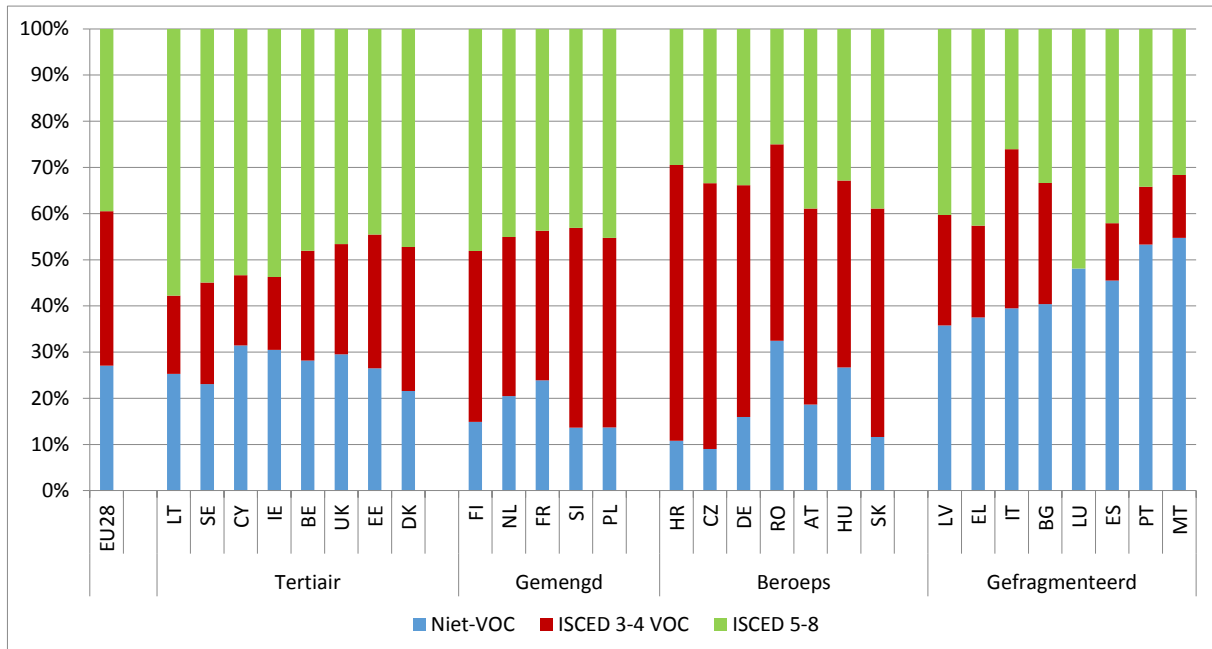
Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête [edat\_lfse\_03]. De indicatoren hebben betrekking op het percentage 30- tot 34-jarigen met een diploma tertiair onderwijs (ISCED 5-8). Onderbreking van de reeks in 2014 als gevolg van de invoering van de nieuwe ISCED-classificatie. De gegevens voor LU in 2017 zijn onbetrouwbaar vanwege de kleine steekproef.

**Het percentage vrouwen met een diploma tertiair onderwijs is hoger dan het percentage mannen en er gaapt een diepe kloof tussen autochtonen en personen die niet in de EU geboren zijn.** In 2017 had 44,9 % van de 30- tot 34-jarige vrouwen een diploma hoger onderwijs. Voor mannen bedroeg het percentage 34,9 %. Het verschil is de voorbije 15 jaar groter geworden en vooral groot in Letland, Litouwen en Slovenië (meer dan 20 procentpunten). Ook het percentage autochtonen met een diploma tertiair onderwijs is in bijna alle lidstaten hoger dan het percentage allochtonen. Het verschil bedraagt gemiddeld ongeveer 5,5 procentpunten, wat wijst op aanhoudende problemen met betrekking tot gelijkheid, toegang en de sociale dimensie van het hoger onderwijs.

**Ongeveer een derde van de jonge volwassenen in de EU heeft een beroepskwalificatie.** In 2016 had 33 % van de 30- tot 34-jarige jonge volwassenen een kwalificatie hoger secundair beroepsonderwijs. Zoals blijkt uit figuur 21 liep dit percentage in een aantal landen (Slowakije, Hongarije, Oostenrijk, Roemenië, Duitsland, Tsjechië en Kroatië) op tot meer dan 40 %: het gaat om landen waar de overgang van onderwijs naar werk sterk verankerd is in het beroepsonderwijs. Het percentage was daarentegen betrekkelijk laag (minder dan 20 %) in landen waar de overgang van onderwijs naar werk meer rond het tertiair onderwijs is gecentreerd (bijvoorbeeld in Litouwen, Zweden, Cyprus en Ierland) of waar in het algemeen

betrekkelijk minder direct voor de arbeidsmarkt relevante kwalificaties verbreed zijn (bijvoorbeeld in Malta, Portugal, Spanje, Luxemburg en Griekenland).

**Figuur 21: Van onderwijs naar werk: overgangstrajecten en -stelsels, 2016**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Onlinegegevenscode: [Ifso\_16feduc].

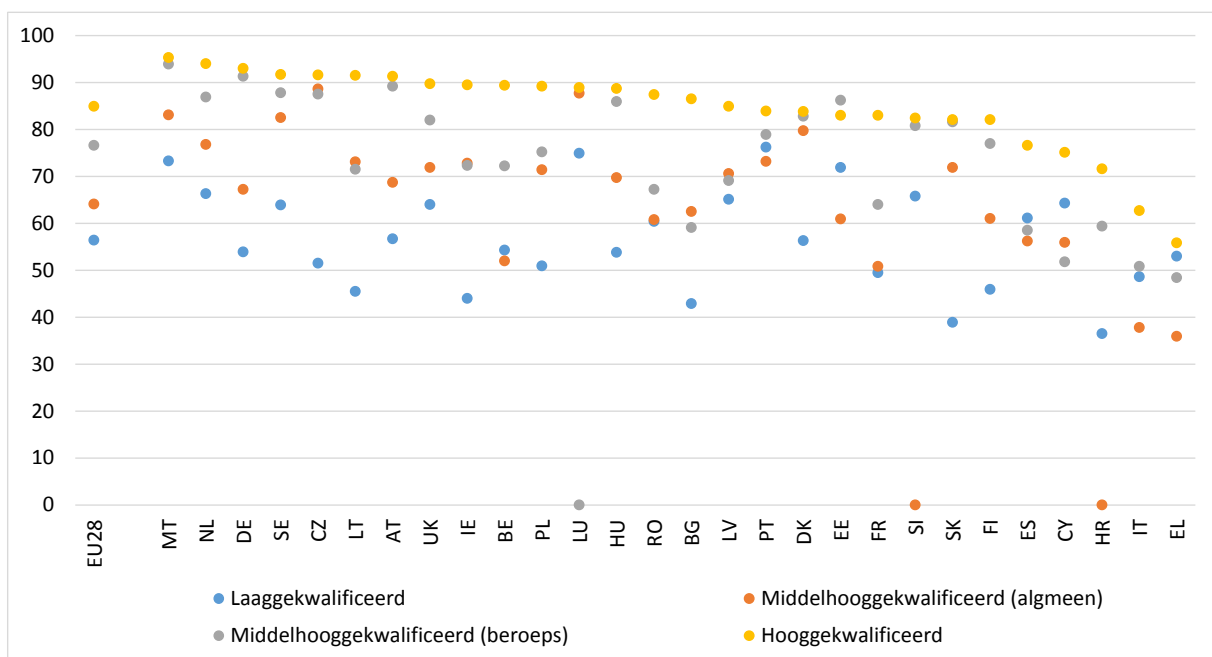
Opmerking: Niet-VOC-kwalificaties zijn kwalificaties op ISCED-niveaus 0-2 of middelhoge algemene kwalificaties (ISCED 3-4); ISCED 3-4 VOC zijn middelhoge beroepskwalificaties; ISCED 5-8 zijn hoge onderwijskwalificaties.

**Niet iedereen kan in gelijke mate vaardigheden en kwalificaties verwerven die waardevol zijn voor de arbeidsmarkt.** In sommige landen heeft meer dan de helft van de 30- tot 34-jarige jongeren geen kwalificatie – zij het een academische of een beroepskwalificatie – die duidelijk aan de arbeidsmarkt gekoppeld is. Dit heeft gevolgen voor de integratie op de arbeidsmarkt. Terwijl bijvoorbeeld 80 % of meer van de jongeren met een beroepskwalificatie of een kwalificatie hoger onderwijs werk heeft (zie figuur 22), heeft minder dan 70 % van de jongeren met een diploma hoger algemeen secundair onderwijs na de leeftijd van 25 jaar werk. Jongeren zonder een diploma hoger secundair onderwijs zijn nog meer benadeeld: minder dan 60 % heeft na de leeftijd van 25 jaar werk.

**Een voor de arbeidsmarkt relevante kwalificatie – zij het een academische of een beroepskwalificatie – is steeds belangrijker om zich aan een snel veranderende economie aan te passen en op de vraag naar topvaardigheden in te spelen.** In 2017 bedroeg de arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs 84,9 %, 0,9 procentpunt hoger dan de totale arbeidsparticipatie van volwassenen in de werkende

leeftijd met hetzelfde opleidingsniveau. Slechts in een paar lidstaten (Italië, Griekenland, Kroatië, Cyprus, Slovenië en Spanje) zijn pas afgestudeerden met een diploma tertiair onderwijs nog steeds in het nadeel, hoewel de situatie in al deze landen – met uitzondering van Kroatië – is verbeterd. De arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden met een middelhoge beroepskwalificatie was in 2017 niet veel lager en bedroeg 76,6 %: 5,7 procentpunten hoger dan de totale arbeidsparticipatie van volwassenen in de werkende leeftijd met hetzelfde opleidingsniveau. De arbeidsparticipatie van personen met een middelhoge algemene kwalificatie bedroeg echter slechts 64,1 %. Jonge volwassenen met slechts een lage kwalificatie waren – met een arbeidsparticipatie van 56,4 % in 2017 – nog meer benadeeld op de arbeidsmarkt.

**Figuur 22: Arbeidsparticipatie van pas afgestudeerden per opleidingsniveau, 2017**

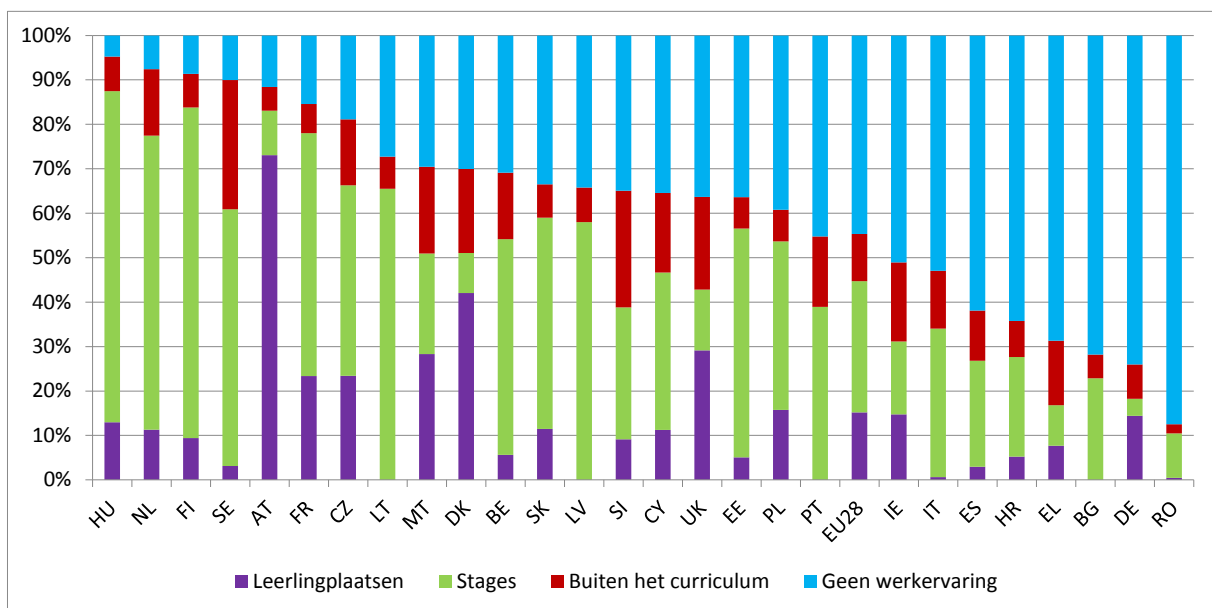


Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête. Opmerking: jonge volwassenen van 20 tot 34 jaar. De gegevens voor laaggekwalificeerden omvatten alle jonge volwassenen die geen onderwijs of opleiding volgen, ongeacht hoe lang geleden ze hun onderwijstraject hebben beëindigd. De gegevens voor middelhoog- en hooggekwalificeerden omvatten alleen personen die 1 tot 3 jaar vóór de enquête zijn afgestudeerd.

**De situatie van jongeren op de arbeidsmarkt kan onder meer worden verbeterd door hen de mogelijkheid te geven ervaring op te doen in een echte werkomgeving** via werkplekleren in een bedrijf of leerlingplaatsen die verband houden met het curriculum van hun programma. Wie tijdens zijn/haar studie dergelijke ervaring kan opdoen, vindt

gemakkelijker een baan en kan zelfs voor hogere posities in aanmerking komen. Uit figuur 23 blijkt echter dat minder dan 50 % van degenen met een beroepskwalificatie dergelijke ervaring tijdens hun studie hebben kunnen opdoen. Een nog lager percentage heeft ervaring kunnen opdoen via een leerlingplaats. Hongarije, Nederland, Finland en Zweden zijn de landen met het grootste percentage studenten in beroepsonderwijs en -opleiding met toegang tot werkplekieren (meer dan 90 %).

**Figuur 23: Toegang tot werkplekieren en leerlingplaatsen in beroepsonderwijs en -opleiding, 2016**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Onlinegegevenscode: [lfso\_16feduc]. Opmerkingen: 15- tot 34-jarige jonge volwassenen met een beroepskwalificatie hoger secundair onderwijs of postsecundair niet-tertiair onderwijs. Geen gegevens voor LU beschikbaar. Geen gegevens voor "leerlingplaatsen" beschikbaar voor BG, LV, LT en PT. De gegevens voor DE zijn mogelijk niet representatief vanwege het grote aantal personen dat niet aan de enquête heeft deelgenomen.

**Laaggekwalificeerde volwassenen zijn vaak ook aanzienlijk benadeeld op de arbeidsmarkt vergeleken met leeftijdsgenoten die langer onderwijs hebben gevolgd.** De verhouding tussen laaggekwalificeerde volwassenen en het aantal banen waarvoor lage kwalificaties vereist zijn, bedraagt gemiddeld 3 tot 1 (Tabel 2). Met andere woorden, er zijn drie keer meer laaggekwalificeerde volwassenen dan banen waarvoor slechts lage kwalificaties vereist zijn. Het probleem lijkt vooral ernstig in landen als Malta, Portugal, Griekenland, Italië en Spanje met een verhouding van meer dan 4 tot 1. Dit kan uiteindelijk

resulteren in een zwakkere band met de arbeidsmarkt, vaker onzeker werk, hoge werkloosheid en het risico het contact met de arbeidsmarkt volledig te verliezen.

**Tabel 2: Het aantal laaggekwalificeerde volwassenen en laaggekwalificeerde banen in de EU.**

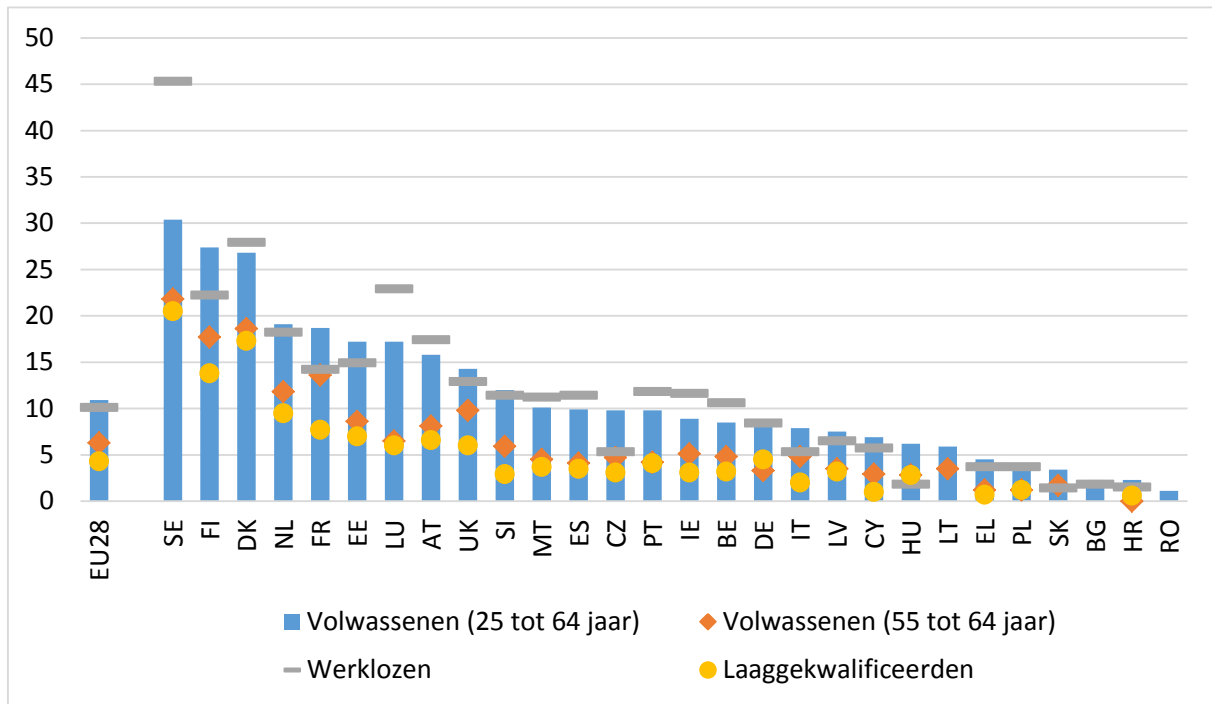
	<b>Totaalaantal laaggekwalificeerde volwassenen 25-64 (x 1000)</b>	<b>Totaalaantal laaggekwalificeerde banen (x 1000)</b>	<b>Verhouding</b>
EU28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugal	2 897,3	490,0	5,9
Griekenland	1 583,2	268,0	5,9
Italië	12 834,9	2 517,8	5,1
Spanje	10 654,1	2 409,0	4,4
Zweden	751,0	231,1	3,2
Roemenië	2 417,4	776,4	3,1
België	1 386,0	449,6	3,1
Kroatië	366,5	119,4	3,1
Frankrijk	7 200,6	2 692,9	2,7
Luxemburg	64,8	24,6	2,6
Nederland	1 902,2	742,0	2,6
Verenigd Koninkrijk	6 744,3	2 641,3	2,6
Ierland	443,0	176,3	2,5
Finland	329,0	148,3	2,2
Oostenrijk	728,4	337,3	2,2
Slovenië	140,7	67,5	2,1
Bulgarije	677,2	333,0	2,0
Duitsland	6 116,8	3 154,2	1,9
Hongarije	857,9	460,4	1,9
Denemarken	527,3	302,3	1,7
Cyprus	88,1	53,5	1,6
Estland	80,4	51,5	1,6
Polen	1 617,0	1 041,6	1,6
Tsjechië	367,2	266,3	1,4
Slowakije	272,2	217,3	1,3
Letland	100,7	106,7	0,9
Litouwen	79,4	115,1	0,7

Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, 2017.

**De kans is kleiner dat laaggeschoolden en ouderen volwassenenonderwijs volgen.** In 2017 was het percentage laaggekwalificeerden en ouderen die in de EU volwassenenonderwijs volgen, tweemaal lager dan het totale percentage van 10,9 % (figuur 24). Zelfs de kans dat werklozen – een doelgroep die bij uitstek in aanmerking komt voor bijscholingen –

volwassenenonderwijs volgen is kleiner vergeleken met gemiddelde werknemers. Deze trend doet zich ook voor in landen waar de totale deelname aan volwassenenonderwijs het EU-gemiddelde benadert of overstijgt.

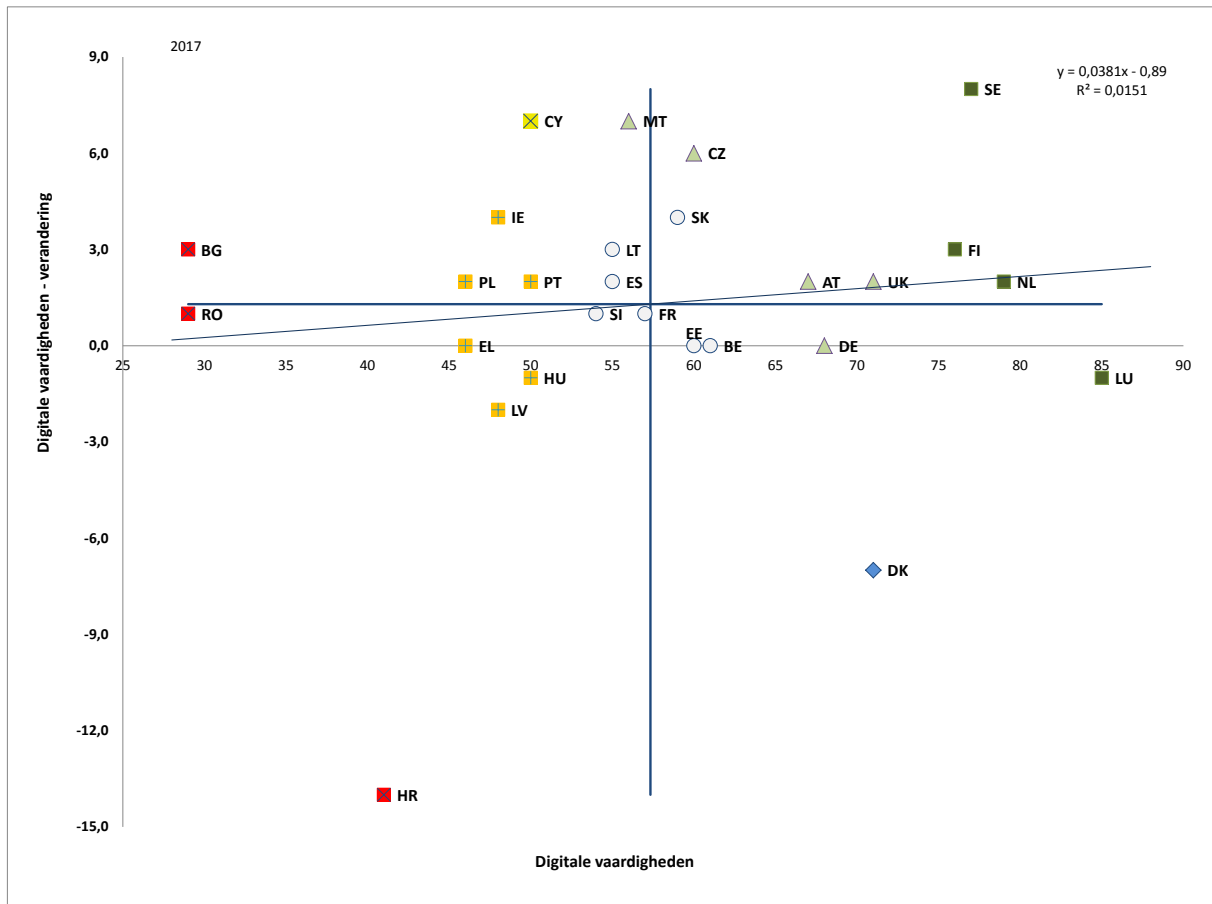
**Figuur 24: Deelname aan volwassenenonderwijs per demografische groep**



Bron: EU Arbeidskrachtenenquête, 2017.

**De digitale vaardigheden nemen niet snel toe en de aanhoudende kloof tussen personen met uitstekende en zwakke digitale vaardigheden wijst op een digitaal Europa met twee snelheden.** In 2017 had gemiddeld 57 % van de 16- tot 64-jarigen in de EU ten minste digitale basisvaardigheden. Zwakke digitale vaardigheden kunnen gevolgen voor de productiviteit en het groeipotentieel hebben, maar ook leiden tot de sociale uitsluiting van een aanzienlijk deel van de bevolking, aangezien de omstandigheden voor een succesvolle dienstverlening veranderen en de technologie de wereld van het werk beïnvloedt. Het niveau van digitale vaardigheden is bijzonder laag in Bulgarije, Roemenië en Kroatië ("kritieke situaties"). In zes andere landen (Griekenland, Polen, Portugal, Letland, Ierland en Hongarije) moet de situatie in de gaten worden gehouden: het niveau is er betrekkelijk hoger (ongeveer 50 %), maar nog steeds laag in vergelijking met het gemiddelde. De best presterende landen zijn Luxemburg, Nederland, Finland en Zweden, met percentages van meer dan 75 %.

**Figuur 25: Percentage van de bevolking met minstens algemene digitale basisvaardigheden en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Geen gegevens voor IT beschikbaar.

**Door advies over leermogelijkheden te verlenen kan de individuele vraag naar en de deelname aan educatieve activiteiten doeltreffend worden gestimuleerd.** Overeenkomstig het kader voor de benchmarking van de vaardigheden van volwassenen en volwasseneneducatie<sup>41</sup> vormt het verlenen van advies over leermogelijkheden een belangrijk

<sup>41</sup> DG EMPL heeft (in overleg met DG EAC) met de lidstaten samengewerkt om een alomvattend kader te ontwikkelen voor de benchmarking van de vaardigheden van volwassenen en de volwasseneneducatie in de EU vanuit een de landsgrenzen overschrijdend perspectief. Het kader is gebaseerd op een door het EMCO en het SPC in juni 2017 goedgekeurde driedelige benadering. In een eerste fase worden belangrijke algemene problemen op het gebied van de vaardigheden van volwassenen en de volwasseneneducatie besproken en een reeks belangrijke resultaatindicatoren vastgesteld (arbeidsparticipatie, productiviteit en de discrepantie tussen gevraagde en aangeboden vaardigheden). In een tweede fase wordt een reeks prestatie-indicatoren vastgesteld (onder meer het percentage middel- en hogeschoolde volwassenen, de deelname van volwassenen aan educatie, digitale vaardigheden en het percentage banen waarvoor alleen middel- en hogeschoolden in aanmerking komen). In de derde fase wordt een thematische benadering gevolgd om belangrijke beleidsinstrumenten vast te stellen die de vaardigheden van volwassenen kunnen aanscherpen en de



beleidsinstrument om de deelname van volwassenen aan educatieve activiteiten te stimuleren. Volgens de meest recente (2016) aan de enquête volwasseneneducatie<sup>42</sup> ontleende gegevens over de toegang tot advies over leermogelijkheden bestaat er een uitgesproken positief verband tussen het percentage volwassenen (van 25 tot 64 jaar) dat advies krijgt, en het percentage van die volwassenen dat uiteindelijk aan volwasseneneducatie deelneemt<sup>43</sup>. Hoewel openbare diensten voor adviesverlening als een veel voorkomend beleidsinstrument in de meeste lidstaten fungeren, varieert het bereik ervan aanzienlijk van land tot land. Zoals blijkt uit figuur 26 varieerde het percentage volwassenen die tijdens de laatste 12 maanden gratis informatie of advies over leermogelijkheden hadden gekregen, in 2016 van 1,5 % in Roemenië tot bijna 56 % in Zweden (EU-gemiddelde: 24,3 %). In landen als Bulgarije, Griekenland, Litouwen en Italië profiteerde minder dan 10 % van de volwassenen van dit soort gratis dienstverlening. Ook de deelname aan educatie was tijdens dezelfde referentieperiode relatief laag (29 % vergeleken met het EU-gemiddelde van 43 %). In Zweden, Oostenrijk, Nederland, Luxemburg en Denemarken daarentegen kreeg meer dan 40 % van de volwassenen advies over leermogelijkheden. Dit feit kan worden beschouwd als een van de determinerende factoren voor het relatief hoge percentage deelnemers aan volwasseneneducatie in deze landen (57 % vergeleken met het EU-gemiddelde van 43 %).

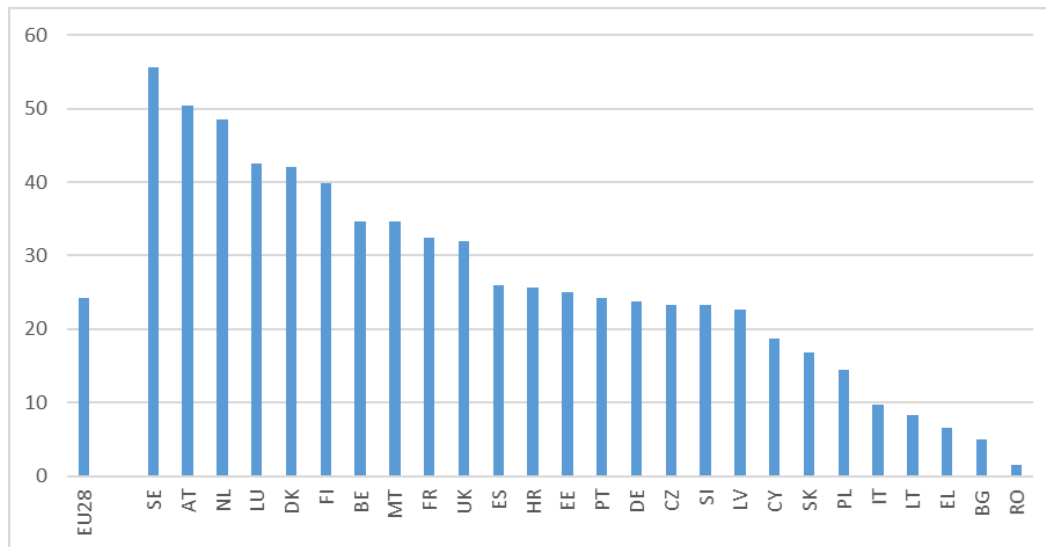
---

volwasseneneducatie kunnen verbeteren: het verlenen van advies over leermogelijkheden; initiatieven om kansarme groepen (bijvoorbeeld werklozen en laaggekwalificeerden) bij educatie te betrekken; en maatregelen om ondernemingen te steunen/te stimuleren hun personeel op te leiden. De laatstgenoemde indicatoren komen in dit deel aan bod.

42 De gegevens hebben betrekking op de grote verscheidenheid van diensten (bijvoorbeeld het verstrekken van informatie, beoordelingen, vaardigheden op het gebied van loopbaanbeheer, oriëntatie en advies) om lerenden en/of potentiële lerenden te helpen keuzes te maken op het gebied van onderwijs- en opleidingsmogelijkheden.

43 Europese Commissie (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

**Figuur 26. Percentage volwassenen dat advies over leermogelijkheden voor volwassenen krijgt, 2016**



Bron: Eurostat, Enquête volwasseneneducatie. Gegevens voor 2016. Gegevens voor Ierland en Hongarije ontbreken.

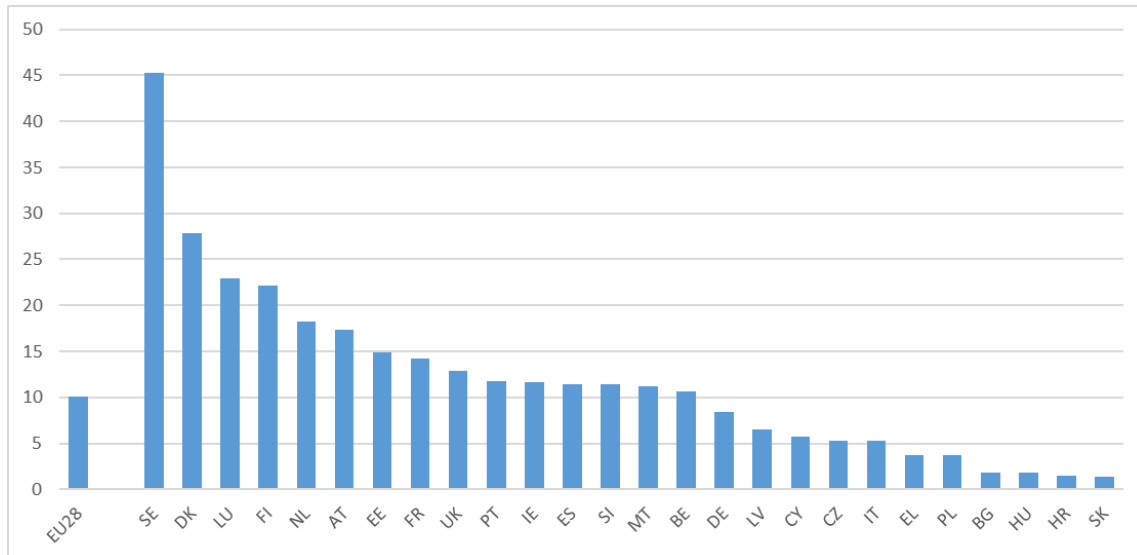
**Opleidingsmaatregelen ten behoeve van kansarmen zijn bijzonder relevant.** Het kan om verschillende maatregelen gaan, bijvoorbeeld formele of niet-formele beroepsopleiding of programma's voor de ontwikkeling van basisvaardigheden<sup>44</sup>. Laaggeschoolde en werkloze volwassenen worden geconfronteerd met bijzondere problemen bij de toegang tot leermogelijkheden. Uit de arbeidskrachtenenquête blijkt dat in 2017 het percentage werkloze volwassenen (als percentage van alle werkloze volwassenen) die aan een opleidingsactiviteit hebben deelgenomen tijdens de laatste vier weken vóór de enquête, varieert van bijna 1,5 % in Slowakije tot bijna 45 % in Zweden (EU-gemiddelde: 10,1 %) (figuur 27). Behalve in Slowakije neemt ook in Kroatië, Hongarije, Bulgarije, Polen, Griekenland, Italië, Tsjechië, Cyprus, Letland en Duitsland minder dan 10 % van de werkloze volwassenen deel aan educatieve activiteiten. In Denemarken, Luxemburg en Finland daarentegen bedraagt dit percentage meer dan 20 %. Bij het percentage laaggekwalificeerde<sup>45</sup> volwassenen (als percentage van alle laaggekwalificeerde volwassenen) die aan een opleidingsactiviteit hebben deelgenomen tijdens de laatste vier weken vóór de enquête, zijn er ook significante verschillen tussen de lidstaten (figuur 28). Minder dan 1 % van de laaggekwalificeerde

<sup>44</sup> Zie bijvoorbeeld ESRI (2012) "Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed"; Shaw, N., Armistead, C. (2002) 'Evaluation of the Union Learning Fund Year 4', London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006) "You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement", NRDC.

<sup>45</sup> Laaggekwalificeerden worden hier gedefinieerd als personen met hoogstens een diploma lager secundair onderwijs (ISCED-niveaus 0-2).

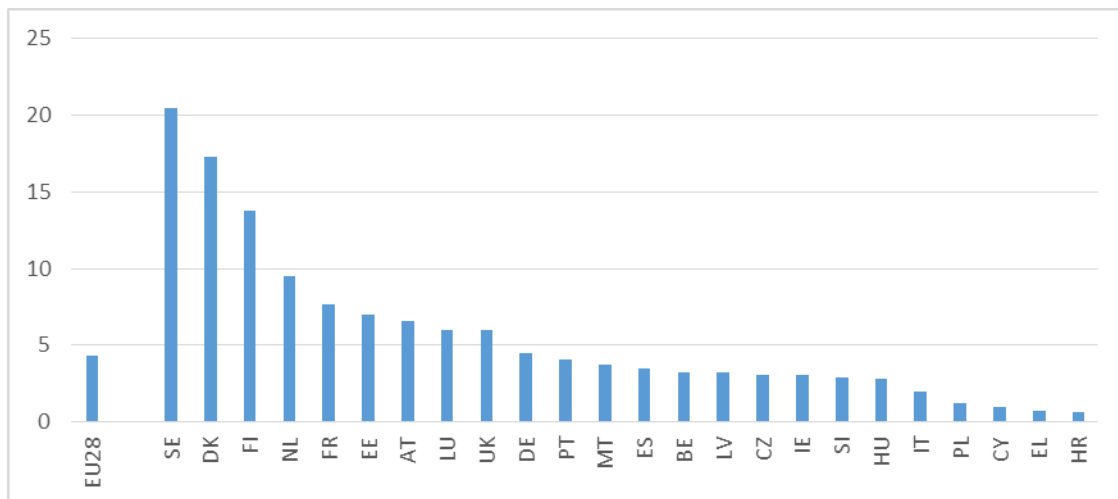
volwassenen in Cyprus, Griekenland en Kroatië neemt deel aan educatieve activiteiten vergeleken met meer dan 10 % in Zweden, Denemarken en Finland (EU-gemiddelde: 4,3 %).

**Figuur 27. Percentage werkloze volwassenen die aan educatieve activiteiten deelnemen (als percentage van alle werkloze volwassenen), 2017**



Bron: EU-arbeidskrachtenenquête. Gegevens voor 2017. Gegevens voor LT en RO ontbreken.

**Figuur 28. Percentage laaggekwalificeerde volwassenen die aan educatieve activiteiten deelnemen (als percentage van alle laaggekwalificeerde volwassenen), 2017**



Bron: EU-arbeidskrachtenenquête. Gegevens voor 2017. Gegevens voor RO, BG, LT en SK zijn niet beschikbaar.

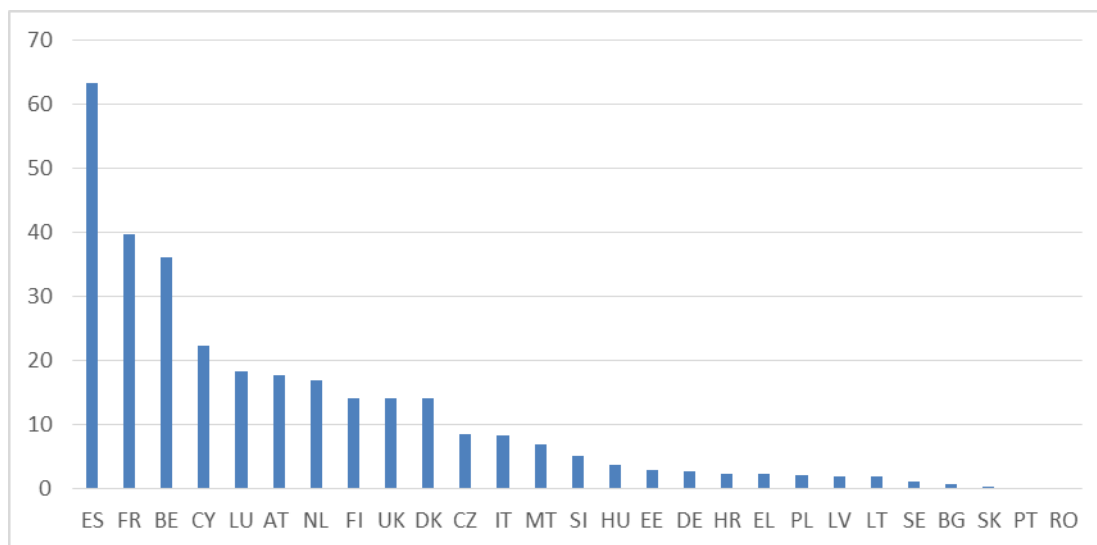
**Met behulp van financiële stimuleringsmaatregelen kunnen werkgevers worden gestimuleerd in de opleiding van personeel te investeren.** Meestal zijn het de werkgevers

die voor volwasseneneducatie voor hun personeel zorgen en die educatie financieren, aangezien zij sponsor zijn voor meer dan twee derde van alle volwassenen die een werkgerelateerde opleiding volgen. Hoewel het bereik over het algemeen beperkt is, vormt overheidsfinanciering voor werkgevers een veel voorkomend beleidsinstrument in de lidstaten. De stimuleringsmaatregelen bestaan doorgaans uit fiscale prikkels (belastingkredieten of belastingvoordelen), directe subsidies voor opleidingen (met inbegrip van EU-steun) of op heffingen gebaseerde financieringsregelingen (opleidingsfondsen). Er zijn ook aanwijzingen dat – vergeleken met andere financiële stimuleringsmaatregelen – directe subsidies aan ondernemingen (bijvoorbeeld in de vorm van toelagen) doeltreffender kunnen zijn om de deelname van werknemers aan educatieve activiteiten te bevorderen. Het is zaak de financiële steun voor opleidingen goed te focussen (bijvoorbeeld op ondernemingen – en met name kmo's – met financiële en capaciteitsproblemen) om buitenkansseffecten te voorkomen (de financiering van investeringen die sowieso hadden plaatsgevonden). Het blijkt namelijk dat er een sterk positief verband bestaat tussen het bereik van de financiële steun – en niet zozeer de hoeveelheid financiële steun – en de deelname van volwassenen aan educatieve activiteiten. Volgens de meest recente gegevens (2015) over financiële steun die aan de enquête voortgezette beroepsopleiding zijn ontleend<sup>46</sup>, blijkt dat het percentage ondernemingen die enige vorm van overheidsmedefinanciering voor opleidingsactiviteiten hebben ontvangen gedurende de laatste 12 maanden, varieert van 0,1 % in Roemenië tot bijna 64 % in Spanje (figuur 29). Behalve in Roemenië is ook in Portugal, Slowakije en Bulgarije het percentage ondernemingen die dergelijke financiële steun ontvangen, lager dan 1 %. In Cyprus, België, Frankrijk en Spanje daarentegen bedraagt dit percentage meer dan 20 %.

---

46 De gegevens zijn ontleend aan de European Statistics on Lifelong Learning en hebben betrekking op de drie soorten financiële stimuleringsmaatregelen, namelijk de directe subsidies voor opleidingen, de fiscale stimuleringsmaatregelen en de ontvangsten uit op heffingen gebaseerde opleidingsfondsen. De enquête bevat onder meer gegevens over de ontvangsten van ondernemingen uit collectieve, wederzijdse of andere opleidingsfondsen en eventuele andere financiële overheidssteun voor de voortgezette beroepsopleiding.

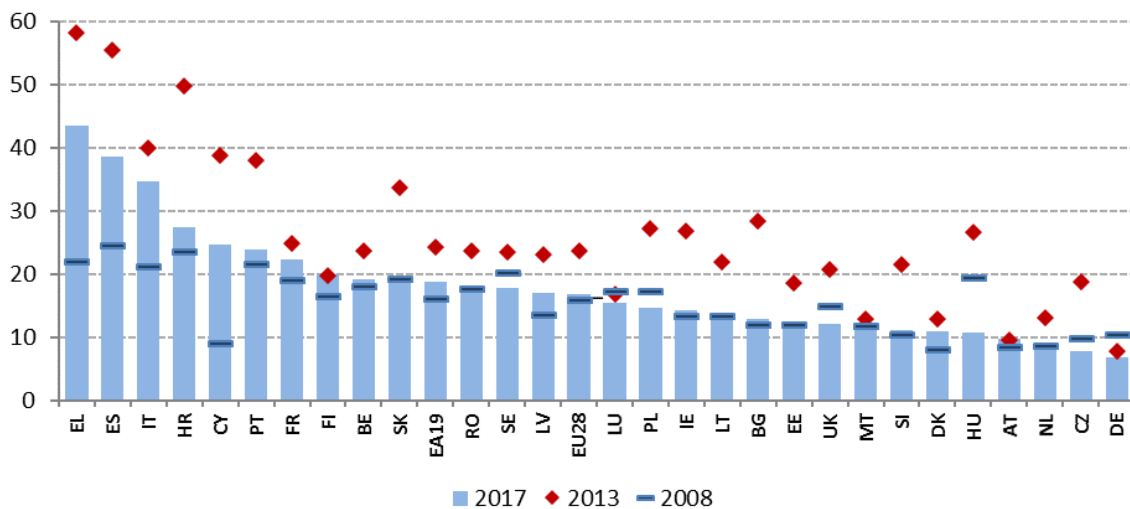
**Figuur 29. Financiële steun voor opleidingen ten behoeve van ondernemingen, 2015**



Bron: Eurostat, Enquête voortgezette beroepsopleiding. De gegevens zijn voor 2015 en hebben betrekking op het percentage ondernemingen met tien of meer werknemers die tijdens het referentiejaar (2015) financiële overheidssteun voor opleidingen hebben ontvangen. Gegevens voor Ierland ontbreken.

**De arbeidsmarktsituatie van jongeren blijft verbeteren naarmate de macro-economische situatie beter wordt.** De jeugdwerkloosheid in de EU is gedaald van een piek van 23,7 % in 2013 tot 16,8 % in 2017. Het percentage is echter nog steeds hoger dan in 2008 en bedraagt in sommige lidstaten (Italië, Spanje en Griekenland) nog steeds meer dan 30 %. De grote verschillen op het punt van jeugdwerkloosheid zijn mettertijd kleiner geworden (zie figuur 30), doordat de daling groter is in landen met een hoge jeugdwerkloosheid. Er zijn echter een paar uitzonderingen op deze regel in landen als Italië, Frankrijk en België, waar de daling tamelijk traag verloopt. In Tsjechië, Hongarije, Slovenië, Bulgarije, Ierland en Polen is de jeugdwerkloosheid dan weer opmerkelijk gedaald en lag het percentage in 2017 ruim onder het EU-gemiddelde. Het werkloosheidspercentage voor jonge mannen is vergelijkbaar met dat voor jonge vrouwen (respectievelijk 17,4 % en 16,1 % in 2017) en voor beide groepen tekenen zich ook soortgelijke trends af. Het herstel van de werkgelegenheid leidt niet altijd tot nieuwe hoogwaardige banen: jongeren hebben vaker atypisch en onzeker werk (bijvoorbeeld tijdelijk werk, onvrijwillig deeltijdwerk en slecht betaald werk). In 2017 had 43,9 % van de jonge werknemers een tijdelijke arbeidsovereenkomst (vergeleken met 42,2 % in 2013) en in Slovenië en Spanje liep dit percentage zelfs op tot meer dan 70 %. In de leeftijdsgroep van 25 tot 54 jaar daarentegen had slechts 12,2 % van de werknemers een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

**Figuur 30: Percentage jeugdwerkloosheid (15 tot 24 jaar), meerjarige vergelijking**

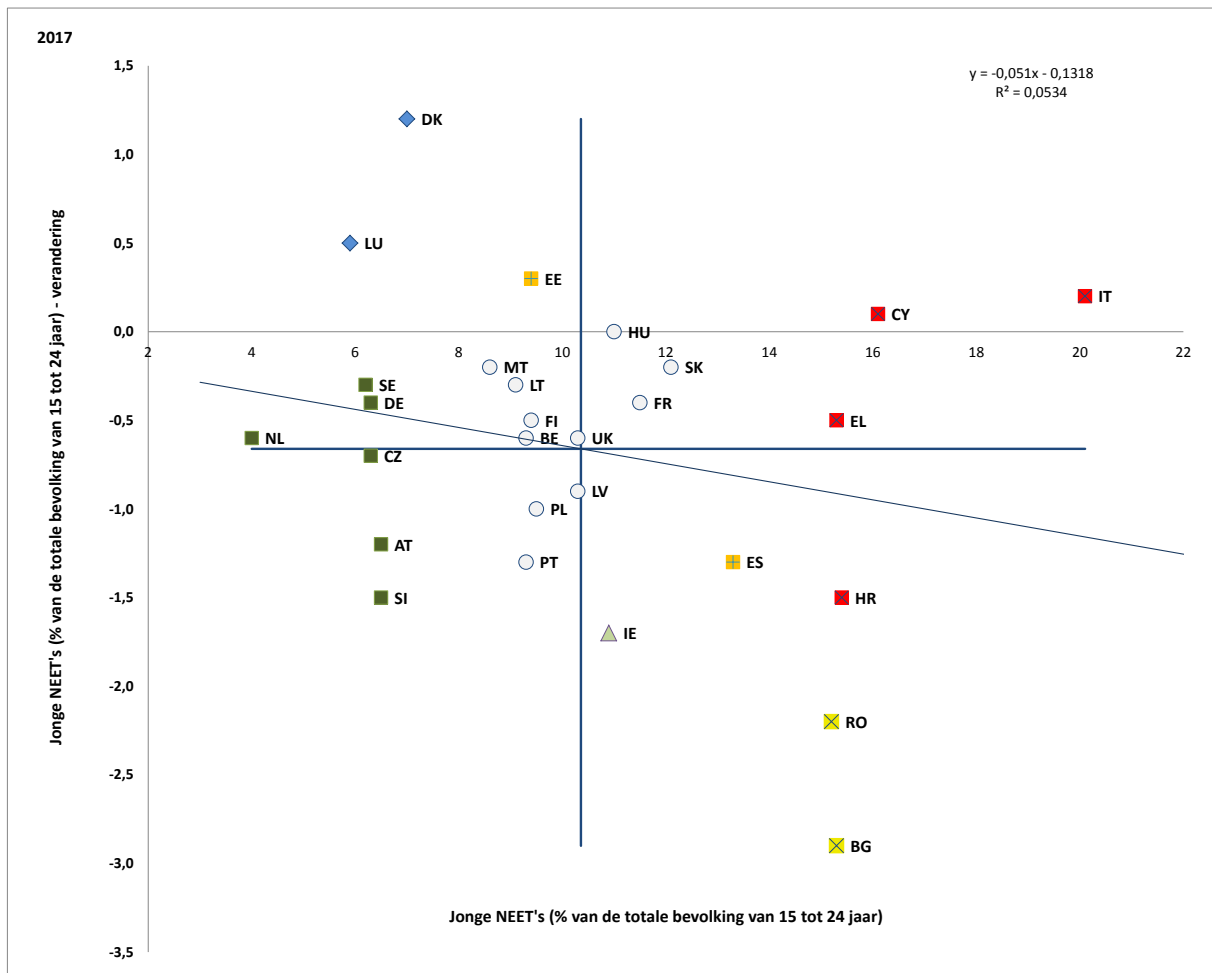


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Naast werkende of werkzoekende jongeren is een aanzienlijk deel van de jongeren van 15 tot 24 jaar economisch inactief.** In totaal waren er in 2017 in de EU bijna zes miljoen jongeren van 15 tot 24 jaar die geen onderwijs of opleiding volgden en geen baan hadden (NEET). Dit aantal komt overeen met 10,9 % van de bevolking in die leeftijdscategorie, wat minder is dan de piek van 13,2 % in 2012 en evenveel als het percentage in 2008 (10,9 %). Deze daling was hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat werkloze NEET's werk hebben gevonden. Uit figuur 31 blijkt dat het percentage NEET's in verscheidene landen (Italië, Cyprus, Bulgarije, Kroatië, Griekenland en Roemenië) nog steeds meer dan 15 % bedraagt. Het aantal NEET's neemt toe in Denemarken<sup>47</sup>, Luxemburg en Estland en, erger nog, in de twee landen met de hoogste percentages (Cyprus en Italië, beide landen waar de situatie "kritiek" is). Daarom is de convergentie slechts beperkt, zoals blijkt uit de licht negatieve helling van de regressielijn. Positiever is het feit dat het percentage NEET's opmerkelijk is gedaald – weliswaar vanaf een hoog uitgangsperscentage – in Bulgarije en Roemenië ("zwak maar er is sprake van beterschap").

<sup>47</sup> Deze stijging moet met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat er zich voor Denemarken een onderbreking van de reeks in 2017 en 2016 voordoet (zie ook de bijlagen 1 en 2). Dergelijke onderbrekingen zijn ook vastgesteld voor België, Ierland en Malta in 2017.

**Figuur 31: Percentage NEET's (15 tot 24 jaar) en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord).**



Bron: Eurostat. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**Na de daling van de jeugdwerkloosheid zijn de meeste NEET's inactief, maar er doen zich grote verschillen voor tussen de lidstaten.** De inactiviteit is vooral hoog in Bulgarije, Roemenië en Italië, terwijl de werkloosheid overweegt in Spanje, Kroatië en Griekenland. Een laag opleidingsniveau is de belangrijkste risicofactor om NEET te worden<sup>48</sup>. Onder vrouwelijke NEET's komt inactiviteit vaker voor dan werkloosheid, terwijl het omgekeerde het geval is voor mannen.

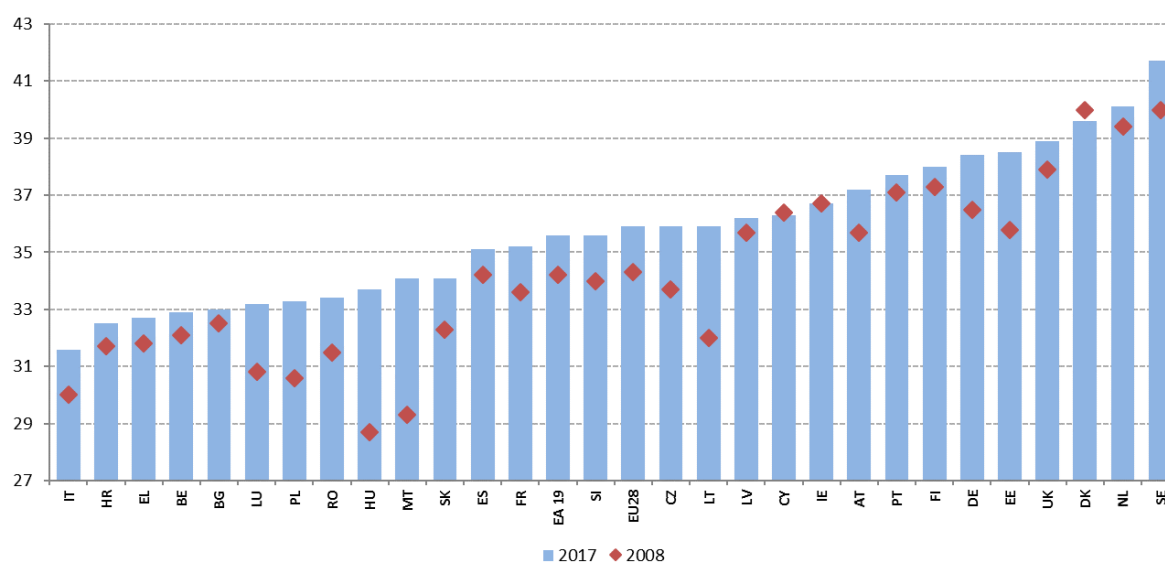
**De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is de afgelopen tien jaar aanzienlijk toegenomen.** Oudere werknemers (van 55 tot 64 jaar) hebben de crisis relatief beter doorstaan dan andere leeftijdsgroepen en zijn goed voor het merendeel van de nieuwe banen tijdens het

<sup>48</sup> Eurofound (2016), "Exploring the Diversity of NEETs". Luxemburg: Publicatiebureau van de Europese Unie.

herstel (bijna zeven miljoen extra personen met werk tussen het tweede kwartaal van -2013 en het tweede kwartaal van -2018). Zoals reeds vermeld in deel 1, is de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar meer algemeen een zeer belangrijke aanjager van de algemene toename van de arbeidsparticipatie de afgelopen tien jaar. In 2017 is de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen gestegen tot 55,3 % – 1,8 procentpunten hoger dan in het voorgaande jaar – en de gestage toename zal naar verwachting voortduren gezien de demografische veranderingen. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers varieert sterk tussen de lidstaten: van 76,4 % in Zweden tot 38,3 % in Griekenland. In Spanje, België, Polen en Malta bedraagt de arbeidsparticipatie van oudere werknemers ongeveer 50 % of minder. De arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarige vrouwen stijgt sneller dan die van mannen en bedroeg in 2016 50,9 %.

**Sinds 2008 is de gemiddelde duur van het beroepsleven in bijna alle lidstaten toegenomen**, met grote stijgingen (meer dan twee jaar) in Estland, Litouwen, Tsjechië, Malta, Hongarije, Polen en Luxemburg. De kloof tussen mannen en vrouwen wordt kleiner maar is nog steeds aanzienlijk: vrouwen zijn gemiddeld 4,9 jaar minder lang op de arbeidsmarkt actief dan mannen (33,4 jaar tegenover 38,3 jaar in 2017). Dit gemiddelde is het resultaat van grote verschillen tussen de lidstaten en het gevolg van tal van factoren, zoals onvoldoende toegang tot zorgvoorzieningen en een lagere pensioengerechtigde leeftijd voor vrouwen in sommige lidstaten.

**Figuur 32: Gemiddelde duur van het beroepsleven, vergelijking tussen 2008 en 2017**

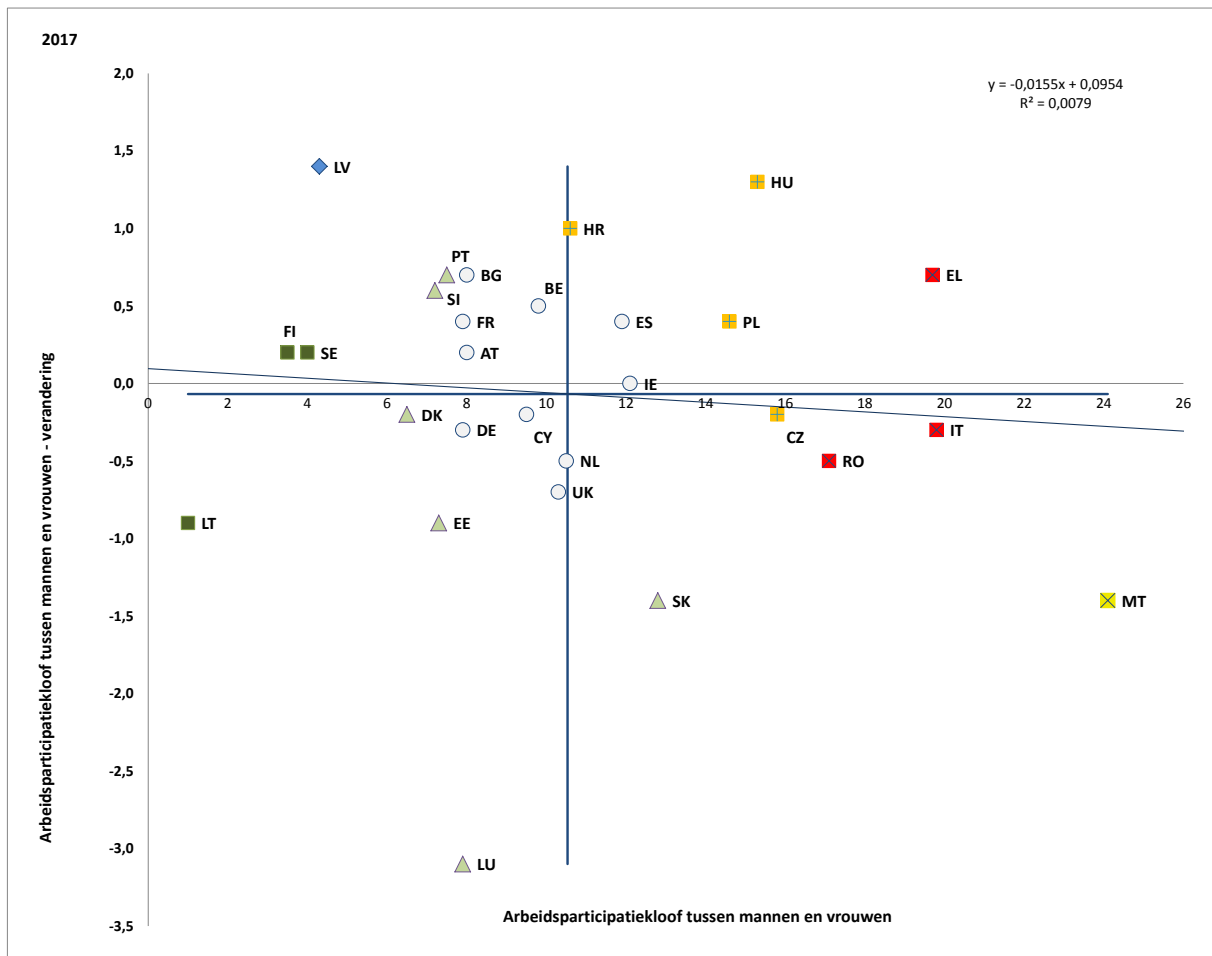


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.



**De arbeidsparticipatie van vrouwen is in 2017 gestaag blijven stijgen** en bedroeg 66,5 % vergeleken met 65,3 % een jaar eerder. De arbeidsparticipatie van vrouwen is in alle lidstaten gestegen behalve in Denemarken (waar het percentage echter erg hoog is). Het percentage varieert van 79,9 % in Zweden tot 48,0 % in Griekenland. Ook in Spanje, Malta, Kroatië en Italië is het percentage laag (minder dan 60 %). Ondanks vooruitgang zijn vrouwen in alle lidstaten nog steeds minder actief op de arbeidsmarkt dan mannen. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen – een kernindicator van het sociaal scorebord – is nog steeds groot (11,5 procentpunten). Aangezien de situatie weinig veranderd is vergeleken met vorig jaar, is de convergentie tussen de lidstaten beperkt. In Italië, Griekenland en Roemenië is de situatie "kritiek". In Malta – nog steeds de lidstaat met de grootste arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen – is de situatie daarentegen in 2017 opmerkelijk verbeterd. Ook in Letland, Hongarije en Kroatië is de situatie aanzienlijk verbeterd (met één procentpunt of meer), ook al is in deze lidstaten de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen gestegen, zij het veel sneller voor mannen dan voor vrouwen. In Letland, Litouwen, Finland en Zweden is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen nog steeds het kleinst.

**Figuur 33: Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is groter in termen van voltijdequivalenten, omdat een groter percentage vrouwen deeltijds werkt.** De gemiddelde kloof tussen mannen en vrouwen bij deeltijdwerk is in 2017 vergeleken met 2016 slechts licht gedaald tot 23 procentpunten. In 2017 werkte 31,1 % van de vrouwen in de EU deeltijd vergeleken met 8,2 % van de mannen. Er bestaan echter grote verschillen tussen de lidstaten. Terwijl het percentage deeltijd werkende vrouwen traditioneel laag is in de meeste Oost-Europese lidstaten (minder dan 10 % in Bulgarije, Kroatië, Litouwen, Hongarije, Polen, Roemenië en Letland), is het gestegen tot 74,1 % in Nederland (22,6 % voor mannen), 49,9 % in Oostenrijk (10,5 % voor mannen) en 46,8 % in Duitsland (9,3 % voor mannen). De mogelijkheid om deeltijd te werken is een belangrijke factor om vrouwen actief te houden op de arbeidsmarkt, vooral wanneer ze kinderen hebben. Lange perioden van deeltijdwerk

kunnen echter leiden tot grotere verschillen tussen mannen en vrouwen op het punt van lonen en pensioenen, omdat deeltijdwerk meestal gepaard gaat met lagere uurlonen en lagere socialezekerheidsbijdragen. Hoewel het percentage afneemt, werkte 22,5 % van de deeltijd werkende vrouwen in 2017 nog steeds niet vrijwillig deeltijd.

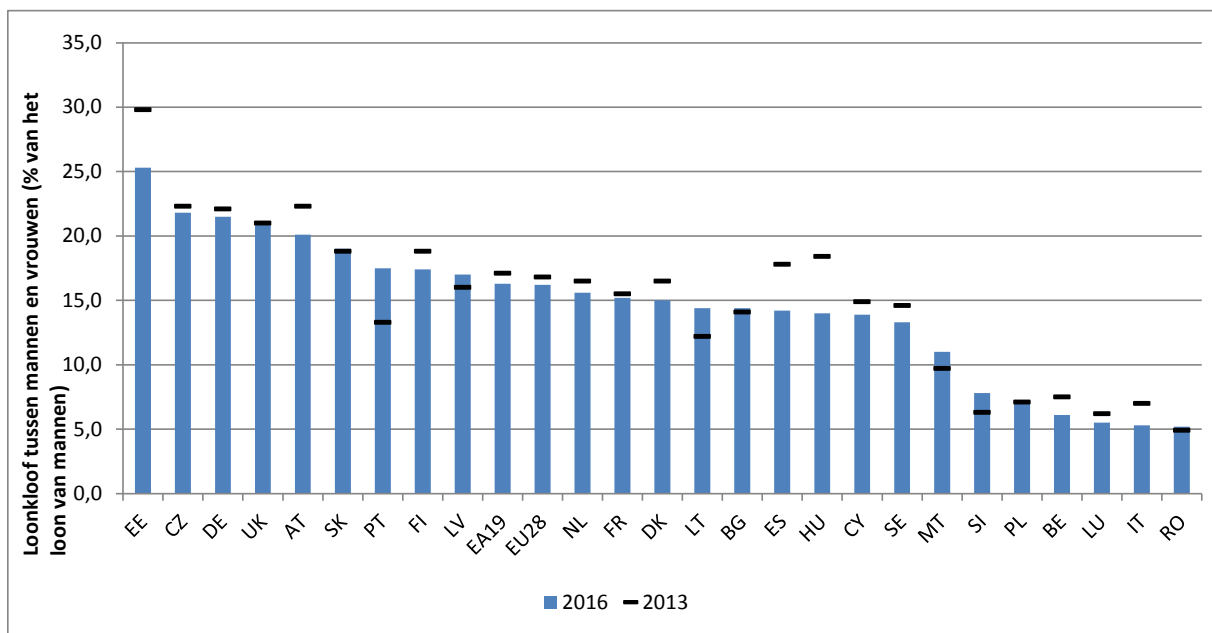
**Niet alleen is de arbeidsparticipatie van vrouwen lager dan die van mannen, maar vrouwen verdienen vaak ook veel minder dan mannen.** Hoewel vrouwen over het algemeen hoger gekwalificeerd zijn dan mannen<sup>49</sup>, is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2016 stabiel gebleven (16,2 %)<sup>50</sup> en slechts licht gedaald vergeleken met 2013 (16,8 %). Vrouwen zijn doorgaans oververtegenwoordigd in slechter betaalde sectoren en beroepen en ze hebben vaak banen waarvoor ze overgekwalificeerd zijn. Toch blijft de loonkloof ook deels bestaan wanneer het effect van bepaalde factoren (bijvoorbeeld verschillen op het gebied van ervaring, onderwijsniveau en arbeidsovereenkomst) wordt geëlimineerd. De verschillen tussen landen zijn aanzienlijk. De loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt nog steeds meer dan 20 % in Estland, Tsjechië, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk. De loonkloof is het laagst (iets meer dan 5 %) in Roemenië, Italië en Luxemburg. Sinds 2013 is de situatie aanzienlijk verbeterd in Estland, Hongarije en Spanje, maar in Portugal en Litouwen is de loonkloof met meer dan 2 procentpunten gegroeid. De loonkloof tussen mannen en vrouwen leidt vaak tot een pensioenkloof tussen vrouwen en mannen, die in 2016 ongeveer 37,2 % bedroeg (een daling van 1,1 procentpunten ten opzichte van 2015). De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen is het grootst in Cyprus, Nederland en Malta (meer dan 44 %) en het kleinst in Estland, Denemarken en Slowakije (minder dan 10 %).

---

<sup>49</sup> In 2017 had 44,9 % van de 30- tot 34-jarige vrouwen in de EU tertiair onderwijs genoten vergeleken met 34,9 % van de mannen (zie hogerop in dit deel). In alle lidstaten is het percentage vrouwen met een diploma tertiair onderwijs hoger dan het percentage mannen.

<sup>50</sup> De referentie-indicator van het sociaal scorebord is de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen (dat wil zeggen niet aangepast aan individuele kenmerken die de loonverschillen deels zouden kunnen verklaren), die een algemeen beeld zou moeten geven van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van beloning. Uit onderzoek blijkt dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen grotendeels blijft bestaan, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met verschillen in opleidingsniveau, beroepskeuze, arbeidstijd en andere waarneembare kenmerken (bv. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf)).

**Figuur 34: Niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2013 en 2016**

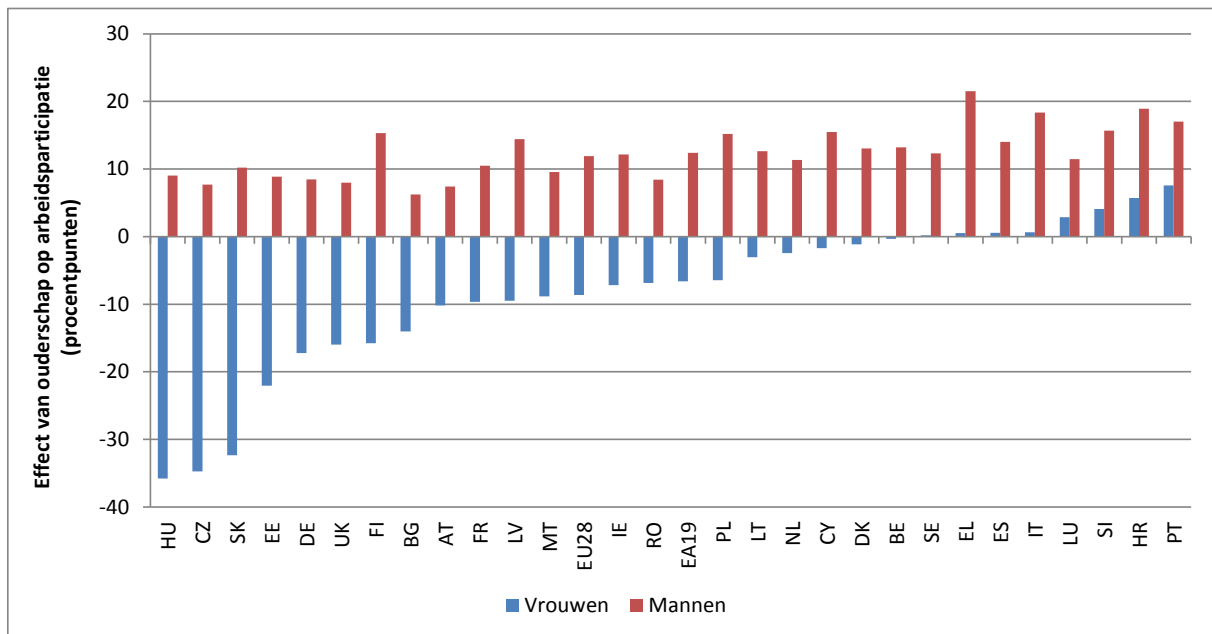


Bron: Eurostat. Opmerking: De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt gemeten als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke werknemers. Voor Kroatië, Griekenland en Ierland zijn geen recente gegevens beschikbaar.

**De arbeidsparticipatiekloof is doorgaans groter voor vrouwen met zorgtaken.**

Ouderschap bijvoorbeeld is één van de belangrijkste factoren die de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt belemmeren. In alle lidstaten groeit de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen aanzienlijk als de factor ouderschap wordt meegerekend. De arbeidsparticipatie van vrouwen van 20 tot 49 jaar met een kind jonger dan 6 jaar was in 2017 gemiddeld 9,2 procentpunten lager dan die van vrouwen zonder kinderen. In Tsjechië, Hongarije en Slowakije is het negatieve effect van ouderschap bijzonder groot (meer dan 40 procentpunten), terwijl het effect positief is – zij het kleiner dan voor mannen – in Portugal, Luxemburg, Zweden en Kroatië. Ouderschap heeft daarentegen een positief effect op de arbeidsparticipatie van mannen in alle lidstaten van de EU (gemiddeld + 12,4 procentpunten).

**Figuur 35: Effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 20 tot 49 jaar) in 2017**

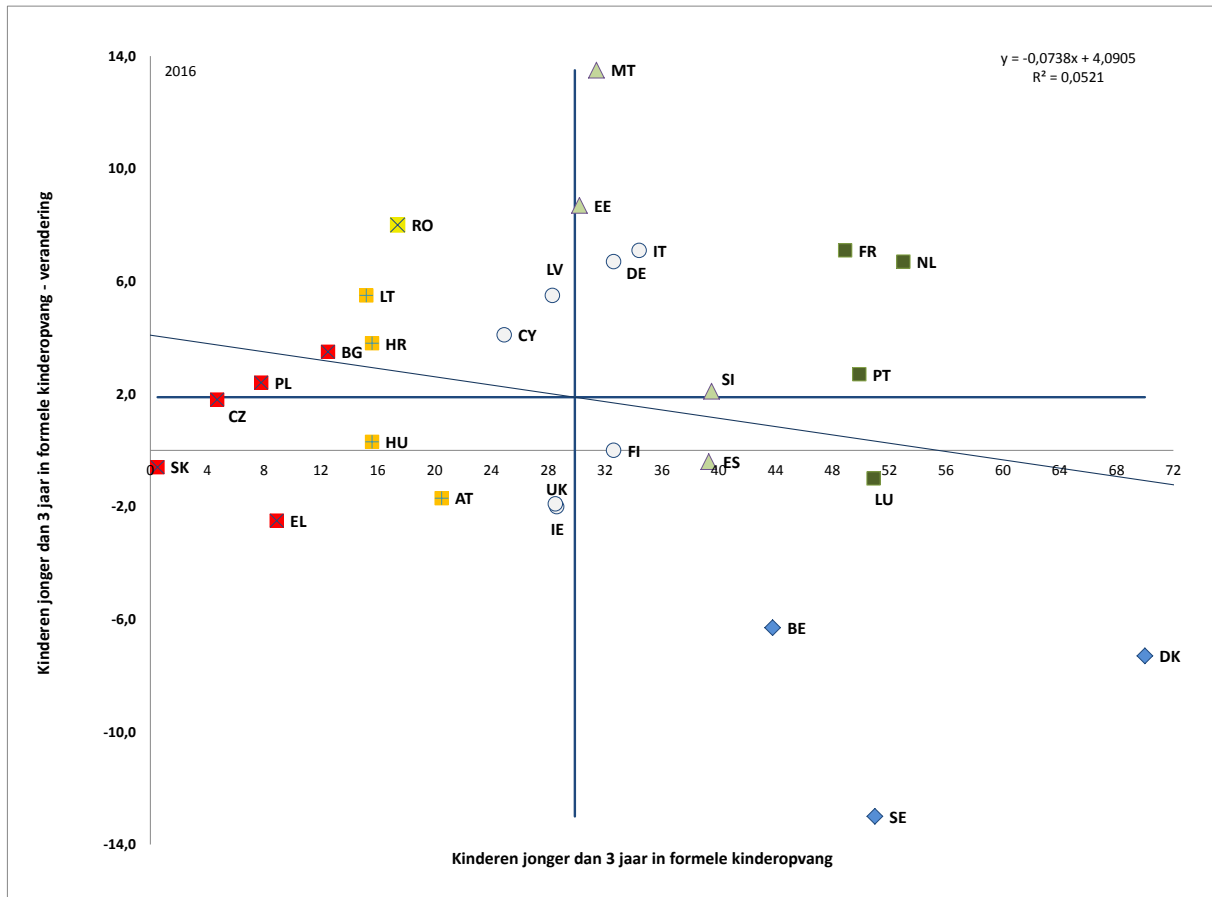


Bron: Eurostat. Opmerking: Het effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie wordt gemeten als het verschil (in procentpunten) tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen (mannen) met ten minste één kind jonger dan zes jaar en de arbeidsparticipatie van vrouwen (mannen) zonder kinderen.

**De ongelijke toegang tot hoogwaardige en betaalbare kinderopvang en langdurige zorg draagt bij tot het negatieve effect van ouderschap op de arbeidsparticipatie van vrouwen.** Zoals blijkt uit de kernindicator van het sociaal scorebord over formele kinderopvang, was ongeveer 33 % van de kinderen van 0 tot 3 jaar in 2016 ingeschreven in de formele kinderopvang. Dit betekent dat het streefcijfer van Barcelona inzake de beschikbaarheid van hoogwaardige en betaalbare kinderopvang voor kinderen van 0 tot 3 jaar nominaal is gehaald. Er bestaan echter nog steeds grote verschillen tussen de landen. Terwijl in Denemarken 70 % van de kinderen kinderopvang genoot en in Portugal, Luxemburg, Zweden en Nederland ongeveer 50 %, bedroeg het percentage in Slowakije, Tsjechië, Polen en Griekenland aanzienlijk minder dan 10 % (in de laatstgenoemde landen en in Bulgarije wordt de situatie als "kritiek" beschouwd). In deze lidstaten heeft het gebrek aan formele kinderopvang ook negatieve gevolgen voor de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt (in alle deze landen is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen groter dan het EU-gemiddelde en heeft ouderschap een negatief effect op de arbeidsparticipatie). 21,6 % van de vrouwen met zorgtaken in de EU was in 2017 inactief of werkte deeltijd als gevolg van een gebrek aan kinderopvang en langdurige zorg. In Griekenland, Spanje, Kroatië en Cyprus

bedroeg dit percentage ruim 50 %. De hoogste percentages werden echter in Roemenië en Letland opgetekend (meer dan 89 %).

**Figuur 36: Kinderen van 0 tot 3 jaar in formele kinderopvang en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, EU-SILC. Periode: 2017 en veranderingen op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**Toegankelijke, hoogwaardige en duurzame formele langdurige zorg is nog steeds een probleem in tal van lidstaten.** De onderontwikkeling van langdurige zorg kan een belangrijk obstakel voor vrouwen vormen om te blijven werken, omdat mantelzorg voor veel families vaak de enige optie is. Door de demografische veranderingen zal het probleem nog erger worden, aangezien het aantal afhankelijke ouderen tussen 2016 en 2070 naar verwachting met 13 miljoen zal toenemen<sup>51</sup>. Bovendien lopen mantelzorgers – voor het merendeel vrouwen – meer risico op armoede en financiële afhankelijkheid, vooral wanneer ze gedwongen zijn minder uren te werken of hun baan op te geven om voor familieleden te zorgen, waardoor hun inkomsten en pensioenrechten kleiner worden.

<sup>51</sup> Europese Commissie (2018), "Verslag over de vergrijzing 2018", European Economy Institutional Paper 079.

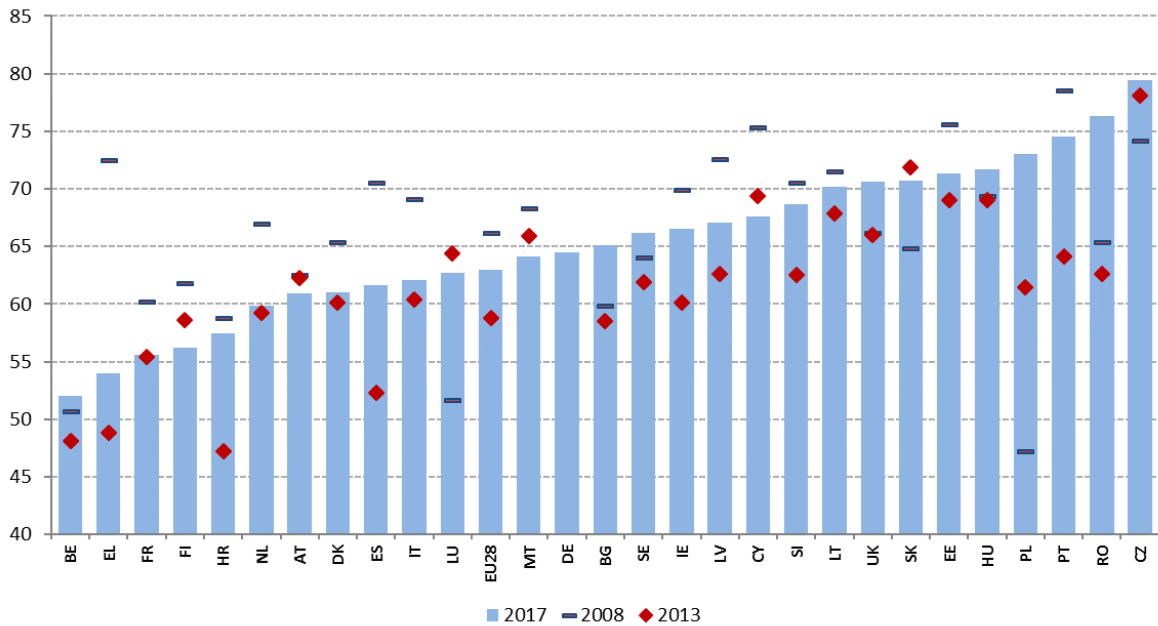
**Vrouwen worden doorgaans ook geconfronteerd met aanzienlijke negatieve financiële prikkels om te gaan werken of meer te werken.** Vooral wanneer de inkomstenbelasting wordt geheven op het gezinsinkomen in plaats van op het individuele inkomen, kunnen niet-werkende partners en tweede verdiemers (vaak vrouwen) geconfronteerd worden met aanzienlijke negatieve financiële prikkels om te gaan werken of meer uren te werken. Ook andere aspecten van het belasting- en uitkeringsstelsel kunnen het arbeidsaanbod negatief beïnvloeden (bijvoorbeeld belastingaftrek voor gezinnen en echtgenoten ten laste en overdraagbare belastingverminderingen). In 2016 was de inactiviteitsval voor de tweede verdiener bijzonder groot in Denemarken, Duitsland, België en Frankrijk en de lagelonenval groot in België, Duitsland en Luxemburg<sup>52</sup>. De hoge kosten van zorgvoorzieningen vergroten de inactiviteitsvallen en fungeren als negatieve prikkels om te gaan werken of meer uren te werken.

**Personen met een migrantenachtergrond profiteren slechts gedeeltelijk van de algemene verbetering op de arbeidsmarkt.** Hoewel niet in de EU geboren personen een steeds groter percentage van de bevolking van de EU uitmaken (7,2 % in 2017 vergeleken met 6,6 % in 2014), hebben ze minder vaak werk dan personen die in de EU geboren zijn. In 2017 had 63 % van de niet in de EU geboren personen in de werkende leeftijd (van 20 tot 64 jaar) werk, een veel lager percentage dan vóór de crisis (66,2 % in 2008). De arbeidsparticipatiekloof tussen de twee groepen bedroeg 10 procentpunten in 2017: iets beter dan in 2016 (10,5 procentpunten), maar veel slechter dan in 2008 (4,5 procentpunten). In sommige lidstaten (Finland, Zweden, Nederland en België) bedroeg de kloof ongeveer 20 procentpunten in 2017. De situatie is nog problematischer voor niet in de EU geboren vrouwen. In 2017 bedroeg hun arbeidsparticipatie 54,1 % en de kloof met autochtone vrouwen 13,6 %. Bovendien lopen niet in de EU geboren personen met een baan vaker risico op armoede dan autochtonen.

---

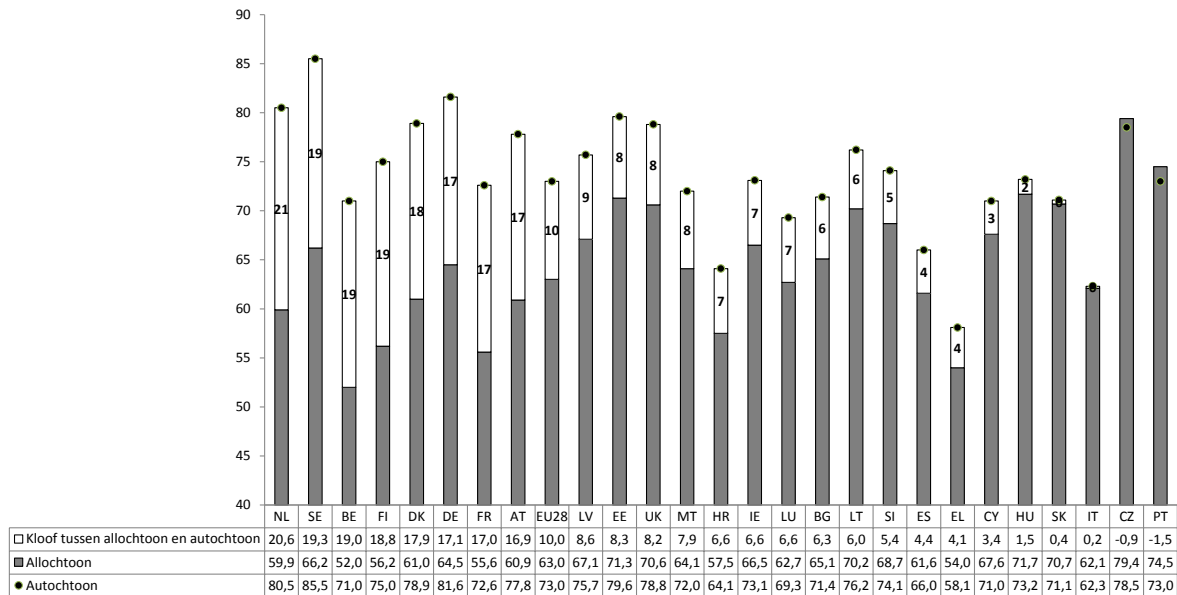
<sup>52</sup> De inactiviteitsval voor de tweede verdiener meet het marginale effectieve belastingtarief op inkomen uit arbeid van het tweede lid van een paar bij de overgang van sociale bijstand naar werk. De lagelonenval is berekend voor een paar zonder kinderen, waar de inkomsten van de tweede verdiener stijgen van 33 % naar 67 % van het gemiddelde loon en waar de voornaamste kostwinner 100 % van het gemiddelde loon verdient.

**Figuur 37: Arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren personen, meerjarige vergelijking**



Bron: Eurostat. Opmerking: geen gegevens beschikbaar voor Duitsland voor 2008 en 2013.

**Figuur 38: Arbeidsparticipatie naar geboorteland, leeftijdsgroep 20 tot 64 jaar, 2017**



Bron: Eurostat.

De problemen waarmee personen met een migrantenachtergrond worden geconfronteerd, worden vaak van generatie op generatie doorgegeven. Het percentage



personen met een migrantenachtergrond stijgt (vooral bij jongeren<sup>53</sup>) en uit sommige gegevens blijkt dat de arbeidsparticipatie van in de EU geboren personen met allochtone ouders lager is dan die van personen met een autochtone achtergrond<sup>54</sup>. Dit leidt dan weer tot hogere werkloosheid bij bepaalde groepen kansarme jongeren. De situatie op de arbeidsmarkt verschilt ook sterk naargelang van de reden voor migratie<sup>55</sup>. Hoewel de lagere arbeidsparticipatie van migranten deels te wijten is aan een hoger percentage laagopgeleiden, leidt een hoger opleidingsniveau<sup>56</sup> niet tot een betere situatie op de arbeidsmarkt en de vaardigheden en kwalificaties van migranten blijven aanzienlijk onderbenut<sup>57</sup>.

**De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap bewijst dat de talenten van personen met een handicap onvoldoende worden benut.** In 2016 was de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap in de EU groot<sup>58</sup>: de arbeidsparticipatie van personen met een handicap bedroeg 48,1 % vergeleken met 73,9 % voor personen zonder handicap. De kloof verschilt echter aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat<sup>59</sup> en varieert van 14,7 procentpunten in Italië tot meer dan 45 procentpunten in Ierland. Bovendien is slechts 59,7 % van de personen met een handicap in de EU economisch actief vergeleken met 82,2 % van de personen zonder handicap, wat erop wijst dat personen met een handicap met aanzienlijke obstakels worden geconfronteerd bij de toegang tot de arbeidsmarkt<sup>60</sup>. Tussen landen met een vergelijkbare arbeidsparticipatie van personen zonder handicap kan de arbeidsparticipatie van personen met een handicap aanzienlijk variëren. De kwaliteit van het werk is ook een belangrijk thema: in 2016 liepen personen met een handicap

---

<sup>53</sup> In 2014 had ongeveer 20 % van de 15- tot 29-jarigen in de EU een migrantenachtergrond (niet in de EU geboren of in de EU geboren maar met ten minste één allochtone ouder). Bron: Eurostat.

<sup>54</sup> OESO (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*.

<sup>55</sup> De arbeidsparticipatie van niet in de EU geboren personen is hoger voor wie gemigreerd is om te studeren of te werken (71 % in 2014, zelfs hoger dan de arbeidsparticipatie van autochtonen) en lager voor vluchtelingen en voor wie om gezinsredenen gemigreerd is. Personen die om gezinsredenen zijn gemigreerd, vormden in 2014 de grootste groep van de niet in de EU geboren personen (52 %). Hun arbeidsparticipatie bedroeg in 2014 53 %, lager dan de arbeidsparticipatie van vluchtelingen (56 %).

<sup>56</sup> Wat opleidingsniveau betreft, hadden onderdanen van derde landen (leeftijdsgroep 25 tot 54 jaar) in 2017 vaker een lager opleidingsniveau (43,6 %) dan onderdanen van het gastland (21,2 %). De kans is ook kleiner dat ze tertiair onderwijs volgen (26,3 % vergeleken met 31,6 %).

<sup>57</sup> De arbeidsparticipatiekloof tussen allochtonen en autochtonen is het meest uitgesproken bij wie tertiair onderwijs heeft genoten, wat erop duidt dat het opleidingsniveau van migranten minder rendeert dan dat van autochtonen (zie ook "Employment and Social Developments in Europe 2015"). In 2017 was ongeveer 42 % van de onderdanen van derde landen met een hoog opleidingsniveau overgekwalificeerd (d.w.z. ze werken maar in beroepen voor laag- of middelhooggeschoolden) vergeleken met ongeveer 20 % van de onderdanen van het gastland. De kloof tussen de twee groepen is de afgelopen jaren echter kleiner geworden: van 25 procentpunten in 2012 tot 20 procentpunten in 2017.

<sup>58</sup> De gegevens zijn afkomstig van de EU-SILC 2015 en geanalyseerd door het Academic Network of European Disability Experts (ANED).

<sup>59</sup> De prevalentie van handicaps verschilt ook aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat.

<sup>60</sup> Ibidem.

meer risico op armoede onder werkenden dan de algemene bevolking<sup>61</sup>. De arbeidsparticipatie van vrouwen met een handicap (45,9 %) was slechts iets lager dan die van mannen met een handicap (50,6 %) en de kloof is in sommige lidstaten in het voordeel van vrouwen met een handicap omgeslagen. Wat de algemene levenskwaliteit van personen met een handicap betreft, heeft Eurofound<sup>62</sup> vastgesteld dat de mate waarin zij zich maatschappelijk buitengesloten voelen aanzienlijk varieert en afhangt van het feit of zij werk hebben of niet. Wie werk heeft voelt zich veel minder vaak maatschappelijk buitengesloten dan langdurig werklozen of personen die vanwege een handicap niet kunnen werken.

### 3.2.2 *Beleidsmaatregelen*

**Er is behoefte aan allesomvattende strategieën die de onderliggende oorzaken van voortijdig schoolverlaten aanpakken, om de schooluitvalpercentages te verlagen, sociale uitsluiting te voorkomen en de overgang van jongeren naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.** Veel lidstaten hebben onlangs maatregelen genomen om het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen: van taalkundige ondersteuning voor leerlingen met een andere moedertaal tot studie- en loopbaanbegeleiding op school en maatregelen om voortijdige schoolverlaters te helpen opnieuw onderwijs of een opleiding te volgen. In Bulgarije bijvoorbeeld financiert het project "Jouw klas" extra pedagogische ondersteuning voor leerlingen die de school voortijdig dreigen te verlaten (bijvoorbeeld taalcursussen, extra lessen om leerachterstanden weg te werken of buitenschoolse activiteiten om leerlingen beter te moveren). Zweden verleent financiële steun aan scholen naar gelang van de sociaaleconomische achtergrond van de leerlingen om een evenwichtige sociale samenstelling te bevorderen en voortijdig schoolverlaten te voorkomen. In Spanje ondersteunt het plan Proeducar beleidsmaatregelen om de kwaliteit en de gelijkheid van het onderwijs te bevorderen en tweedekansprogramma's te steunen.

**Het is van cruciaal belang de toegang tot betaalbaar en hoogwaardig onderwijs te waarborgen en de permanente bijscholing van leerkrachten te ondersteunen om de onderwijsresultaten van de leerlingen te verbeteren.** Het Ierse actieplan voor onderwijs beoogt vooral kwaliteit, uitmuntendheid en innovatie te promoten, kritieke tekorten aan vaklui

---

<sup>61</sup> EU-SILC (2017). Risico op armoede onder werkenden per activiteitsbeperking, geslacht en leeftijd (hlth\_dpe050).

<sup>62</sup> Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities, Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, nog niet gepubliceerd.

te verhelpen, een voortrekkersrol in sleuteltechnologieën te bevorderen en inclusie te stimuleren. Een recente hervorming van het middelbaar onderwijs in Luxemburg heeft tot doel het onderwijs aan de behoeften van de studenten aan te passen, de scholen meer autonomie te geven bij de ontwikkeling van leerplannen, het taalaanbod te diversifiëren en driejarenplannen voor schoolontwikkeling in te voeren, waarin onder meer studiebegeleiding, studiesucces, naschoolse activiteiten, psychosociale bijstand en de verbetering van digitale vaardigheden aan bod komen. In Kroatië zijn in het kader van het initiatief "School voor het leven" nieuwe leerplannen op basis van de op leerresultaten gebaseerde methode ingevoerd, waarbij de aandacht in de klas op de ervaringen van de leerlingen wordt toegespitst, het belang van de lerarenopleiding wordt erkend en transversaal onderricht van sleutelcompetenties (bijvoorbeeld ondernemerschap, leren leren en burgerschapseducatie) wordt geïntroduceerd. Het Zweedse initiatief "Samenwerking voor de beste school" ("Samverkan för bästa skola") beoogt ongelijkheden aan te pakken. Het verleent op maat gesneden en praktijkgerichte steun en gaat gepaard met de bijscholing van leerkrachten in scholen die met uiterst ernstige problemen bij het verstrekken van hoogwaardig onderwijs worden geconfronteerd en waar een groot deel van de leerlingen de school voortijdig verlaat. Cyprus past een nieuw kader voor beroepsgericht leren voor leerkrachten toe om de permanente bijscholing van leerkrachten te verbeteren. Het land is ook begonnen het voorschools curriculum te verbeteren op basis van succes- en adequaatheidsindicatoren. In Litouwen bevat de nieuwe verordening inzake de lerarenopleiding kwaliteitseisen voor studieprogramma's en stages voor leerkrachten. De verordening specificeert ook de mogelijkheden voor de opleiding en bijscholing van leerkrachten en stelt criteria vast voor de nationale centra voor de opleiding van leerkrachten.

**Het blijft belangrijk wetswijzigingen met het oog op de inclusie van Roma in het onderwijs doeltreffend te handhaven.** In Bulgarije omvatten de huidige maatregelen voor Roma-leerlingen beurzen en buitenschoolse activiteiten, extra taallessen Bulgaars en activiteiten met ouders. In juli 2017 heeft Hongarije de wetten inzake gelijke behandeling en openbaar onderwijs gewijzigd om segregatie te verbieden. Er zijn in 2017 ook scholen met zwakke leerresultaten, een hoog percentage voortijdige schoolverlaters en een groot risico op segregatie geselecteerd om steun voor opleidingen en complexe ontwikkeling te krijgen met het oog op de toepassing van gedifferentieerde onderwijsmethoden. In onderwijsdistricten wordt voor ambtenaren en werkgroepen ter bestrijding van segregatie gezorgd. In Roemenië zijn de bevoegdheden van de onderwijsinspecties en van het agentschap voor

kwaliteitsborging (ARACIP) om toezicht op segregatie te houden uitgebreid. Het in februari 2017 door de Slowaakse regering goedgekeurde herziene actieplan voor de integratie van de Roma wordt momenteel uitgevoerd maar de resultaten blijven nog te bezien. Slowakije heeft een tienjarig plan voor de ontwikkeling van het onderwijs goedgekeurd om onder meer de inclusiviteit en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, ook voor Roma-kinderen.

**Het is belangrijk de kwaliteit van het hoger onderwijs te verbeteren, vooral in het licht van het toenemend percentage personen met een diploma tertiair onderwijs.** In de mededeling van de Commissie uit 2017 over een nieuwe EU-agenda voor het hoger onderwijs<sup>63</sup> wordt het belang benadrukt van maatregelen om de deelname aan hoger onderwijs te verruimen, de slaagpercentages te verhogen, de studenten met voor de wereld van het werk relevante vaardigheden en competenties uit te rusten en de financiering van het hoger onderwijs efficiënter te maken. Verscheidene lidstaten hebben hervormingen aangekondigd in overeenstemming met die beginselen. Frankrijk heeft onlangs een wet goedgekeurd om de slaagkansen van studenten in het hoger onderwijs te vergroten, met name door meer studieadvies te verlenen, de studenten tijdens hun hele studietraject te ondersteunen en de voor verschillende studierichtingen vereiste competenties bekend te maken. Oostenrijk en Tsjechië hebben onlangs nieuwe stelsels voor de financiering van het hoger onderwijs ingevoerd om diversificatie en kwaliteit te bevorderen. In Polen vormt de onlangs goedgekeurde wet inzake onderzoek, wetenschap en hoger onderwijs ("Ustawa 2.0") een belangrijke poging om het hoger onderwijs te moderniseren en de kwaliteit ervan te verbeteren. In Portugal zijn maatregelen genomen om het aantal studenten in het hoger onderwijs te verhogen: de mechanismen voor sociale steun voor studenten uit kansarme milieus zijn versterkt dankzij een aanzienlijke verhoging van de beurzen, er is een sociaal stelsel ontwikkeld voor de betaling van collegegeld in meerdere tranches en er wordt een herzien programma "+Superior" uitgevoerd om het aantal studenten in minder dichtbevolkte regio's te bevorderen.

**De lidstaten nemen nog steeds maatregelen om het inzicht in vaardigheden en kwalificaties in heel Europa te verbeteren.** Alle lidstaten hebben nationale kwalificatiekaders die rond het beginsel van leerresultaten zijn georganiseerd. 27 lidstaten hebben hun kwalificatieniveaus aan het Europees kwalificatiekader (EKK) gekoppeld en in 19 lidstaten wordt het EKK-niveau op kwalificaties vermeld waardoor ze duidelijker en beter

---

<sup>63</sup> COM(2017) 247 final.

vergelijkbaar zijn (België, Tsjechië, Denemarken, Duitsland, Estland, Griekenland, Frankrijk, Ierland, Italië, Letland, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Malta, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Slovenië en het Verenigd Koninkrijk).

**Meer en meer lidstaten houden rekening met leerresultaten die buiten de institutionele onderwijs- en opleidingsstelsels zijn verworven.** In 15 landen is een coördinatiemechanisme ontwikkeld om de uitwisseling en de consistentie van valideringen in alle onderwijs- en opleidingssectoren, op de arbeidsmarkt en in de derde sector te bevorderen (België, Denemarken, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Letland, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië, Slowakije, Spanje en Zweden). Het verband tussen nationale kwalificatiekaders en validatie wordt in de meeste landen versterkt. Validatie kan in 11 landen leiden tot elke in het kader opgenomen kwalificatie (België, Frankrijk, Ierland, Letland, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Roemenië en het Verenigd Koninkrijk) en tot krediet voor een kwalificatie in nog eens vier landen (Denemarken, Estland, Spanje en Slovenië).

**De lidstaten zetten stappen naar een alomvattende strategische aanpak van het beheer van vaardigheden.** In 2016 heeft de Raad als onderdeel van de vaardighedenagenda een aanbeveling tot invoering van bijscholingstrajecten aangenomen om vaardigheidskloven en ongelijkheden aan te pakken en aan nieuwe behoeften van de arbeidsmarkt aan steeds hogere niveaus van vaardigheden te voldoen. Het was de bedoeling dat de beleidsmakers via bijscholingstrajecten specifiek op de behoeften van laaggeschoolde volwassenen toegesneden beleidsmaatregelen zouden ontwikkelen en uitvoeren. Een aantal lidstaten ontwikkelen nationale strategieën voor vaardigheden met steun van de Commissie en in samenwerking met de OESO (Spanje, Italië, Portugal, Slovenië en, meer recent, België/Vlaanderen). Na afloop van de diagnostische fase en de identificatie van de belangrijkste uitdagingen op het gebied van vaardigheden voeren Italië en Slovenië nu de actiefase van het proces uit. Portugal heeft zowel de diagnostische als de actiefase voltooid en in mei van dit jaar een actieplan gelanceerd. Letland en Polen zullen later in 2018 een begin maken met hun strategieën voor vaardigheden.

**Er worden nieuwe maatregelen genomen om de toegang tot en de deelname aan beroepsonderwijs en -opleiding te bevorderen en te vergemakkelijken.** Luxemburg heeft de wetgeving inzake de ondersteuning en de ontwikkeling van een leven lang leren gewijzigd om de uitgaven via de medefinanciering van een leven lang leren doeltreffender te maken. Frankrijk heeft extra middelen voor de beroepsopleiding en het leerlingstelsel toegezegd via

het zogenaamde Plan d'Investissement Competence (PIC), waarbij de overheidsuitgaven voor de beroepsopleiding en het leerlingstelsel jaarlijks met gemiddeld bijna 10 % stijgen. Het Maltese programma "Get Qualified" beoogt leerlingen die een beroepsopleiding willen volgen, financieel beter te ondersteunen.

**De lidstaten passen hun stelsels voor beroepsonderwijs en -opleiding aan met het oog op meer relevantie voor de arbeidsmarkt.** Slovenië heeft een bijlage bij een certificaat geïntroduceerd met gedetailleerde, uniforme en internationaal vergelijkbare informatie over beroepskwalificaties ten behoeve van werkgevers. In het kader van de Technical Education Reform heeft het Verenigd Koninkrijk de invoering van T-levels aangekondigd: technische kwalificaties voor 16- tot 19-jarigen als alternatief voor A-levels (de belangrijkste kwalificatie bij de afsluiting van het onderwijstraject). Griekenland heeft de steun voor leerlingplaatsen voor leerlingen met een diploma hoger middelbaar beroepsonderwijs verruimd om de overgang naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Kroatië heeft de wet inzake beroepsonderwijs gewijzigd met het oog op de ontwikkeling van nieuwe curricula voor het beroepsonderwijs en beroepskwalificaties die op de behoeften van de arbeidsmarkt zijn afgestemd. De gewijzigde wet voorziet ook in een betere kwaliteitsborging en regionale expertisecentra. In Cyprus heeft de regering maatregelen genomen om de kwaliteit van het beroepsonderwijs en de verwerving van op de behoeften van de arbeidsmarkt afgestemde vaardigheden en competenties te verbeteren, met name door de samenwerking tussen aanbieders van beroepsonderwijs en -opleiding en het bedrijfsleven op het gebied van praktische opleidingen (via bedrijfsstages) te bevorderen. In Finland beogen de hervormingen van beroepsonderwijs en -opleiding het leerlingstelsel verder te ontwikkelen en flexibele leertrajecten en een praktische methode voor het verwerven van kwalificaties te bevorderen.

**Tal van lidstaten hebben uiteenlopende maatregelen genomen om de ontwikkeling van digitale vaardigheden te bevorderen.** In Bulgarije is het door de EU gefinancierd project "Onderwijs voor morgen" opgestart om het onderwijs beter open te stellen voor digitale technologieën, innovatieve onderwijsmethoden te introduceren, de motivatie om te leren aan te scherpen en moeilijkheden bij het leren van inhoud uit de weg te ruimen. Het Verenigd Koninkrijk lanceert het National Retraining Scheme, waarbij 30 miljoen GBP (34 miljoen EUR) extra zal worden besteed om te voldoen aan bijzondere behoeften aan digitale vaardigheden. Spanje heeft een opleidingsprogramma digitale vaardigheden voor jonge vaklui goedgekeurd dat jonge werklozen van de nationale jongerengarantieregeling de mogelijkheid biedt een op de digitale industrie en nieuwe bedrijfsmodellen gerichte opleiding te volgen.

Malta heeft als onderdeel van de National Skills Council een subcomité opgericht om onderzoek te verrichten en aanbevelingen te doen om de kloof tussen gevraagde en aangeboden digitale vaardigheden te dichten.

**Het blijft van prioritair belang de werkgelegenheid voor jongeren te verbeteren en de overgang van jongeren van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te ondersteunen.** In 2017 hebben meer dan vijf miljoen jongeren zich bij de jongerengarantie geregistreerd. 3,5 miljoen jongeren hebben een arbeidsaanbod/een leerlingplaats aanvaard of voortgezet onderwijs of een stage gevolgd en bijna de helft van de jongeren had nog steeds werk of volgde nog steeds onderwijs of een opleiding zes maanden nadat ze uit het jongerengarantieregister waren uitgeschreven. In veel lidstaten bedraagt het geschatte percentage NEET's die doorheen het jaar bij de jongerengarantie geregistreerd zijn, echter nog steeds minder dan 50 %. Nu de situatie van jongeren op de arbeidsmarkt aanzienlijk is verbeterd, worden de beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de uitvoering van de jongerengarantie steeds gericht.

**De lidstaten intensiveren hun inspanningen om jongeren te bereiken door diensten toegankelijker te maken voor jongeren en ervoor te zorgen dat hulpbehoevende jongeren beter worden opgespoord.** In Finland hebben de centrale adviescentra voor jongeren (Ohjaamo, oorspronkelijk gefinancierd door het ESF) een permanente status gekregen. Ze zullen ook uitgebreide financiële steun krijgen om een totaal van 10 000 jongeren te kunnen bereiken. In Duitsland worden agentschappen ter bevordering van de werkgelegenheid voor jongeren opgericht. Cyprus heeft met steun van het Ministerie van Onderwijs en in samenwerking met het Ministerie van Arbeid en de Jeugdraad van Cyprus een project opgestart om 4000 inactieve NEET's te helpen bij hun integratie op de arbeidsmarkt door advies te verlenen en voor op maat gesneden opleidingen te zorgen. In Kroatië bestaat sinds november 2017 een systeem om niet-geregistreerde NEET's op te sporen en hun kenmerken vast te stellen, zodat maatregelen kunnen worden genomen die beter op de behoeften van deze groep zijn toegesneden.

**Er zijn ook nieuwe maatregelen genomen om jongeren met meervoudige handicaps beter te ondersteunen, onder meer door de samenwerking tussen de diensten voor arbeidsbemiddeling, de sociale diensten en de onderwijssector te verbeteren.** In Oostenrijk draagt coaching ertoe bij dat jongeren zo lang mogelijk onderwijs of een opleiding blijven volgen of – omgekeerd – weer in het onderwijs- en opleidingsstelsel worden

geïntegreerd. In Ierland is in 2018 het Youth Employment Support Scheme aangekondigd. Het biedt stageplaatsen aan jonge werkzoekenden die langdurig werkloos zijn of met aanzienlijke obstakels bij het zoeken naar werk worden geconfronteerd. De deelnemers leren fundamentele sociale en arbeidsvaardigheden in een ondersteunende omgeving en krijgen een weekloon dat gelijk is aan het nettominimumloon.

**De lidstaten blijven de vraag op de arbeidsmarkt ondersteunen met behulp van maatregelen ter bevordering van werkgelegenheid en ondernemerschap, voornamelijk in de vorm van gerichte loon- en aanwervingssubsidies.** In maart 2018 heeft België een nieuwe (tot dusver nog niet in werking getreden) wet goedgekeurd om nieuwe "startbanen" te ondersteunen, waardoor de aanwerving van onervaren jongeren van 18 tot 21 jaar minder duur wordt, zonder dat hun nettoloon wordt verlaagd. Spanje heeft een nieuw loonsubsidieprogramma voor 10 000 werklozen van 18 tot 29 jaar opgestart, waarbij de aandacht vooral uitgaat naar personen met een diploma hoger onderwijs (6000 plaatsen). Er wordt in een langere subsidieperiode voorzien voor de aanwerving van langdurig werklozen en mensen met een minimuminkomen. Spanje heeft ook een verlaging van de socialezekerheidsbijdragen gedurende drie jaar goedgekeurd voor ondernemingen die opleidingsovereenkomsten in overeenkomsten voor onbepaalde tijd omzetten, evenals nieuwe loonsubsidies voor een eerste aanwerving door jonge ondernemers (tot 35 jaar). Er is in een langere subsidieperiode voorzien voor jonge werklozen (tot 29 jaar). Italië heeft een reeks stimuleringsmaatregelen met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen genomen (bijvoorbeeld lagere bijdragen gedurende drie jaar voor particuliere ondernemingen die jongeren een overeenkomst voor onbepaalde duur aanbieden, volledige vrijstelling van bijdragen gedurende drie jaar voor werkgevers die jongeren een overeenkomst voor onbepaalde duur aanbieden na een stage of een duaal programma beroepsonderwijs en -opleiding, en volledige vrijstelling van bijdragen gedurende drie jaar voor werkgevers die jongeren aanwerven die zich voor het jongerengarantieprogramma hebben ingeschreven). Roemenië is van plan de subsidie voor de aanwerving van jonge NEET's en jonge afgestudeerden te verhogen van 1125 lei per maand (ongeveer 245 EUR) tot 2250 lei per maand (ongeveer 490 EUR).

**In tal van lidstaten wordt veel belang gehecht aan de bij- en omscholing van jongeren door middel van actief arbeidsmarktbeleid.** In Kroatië hebben het Ministerie van Arbeid en Pensioenen en de raad van bestuur van de Kroatische dienst voor arbeidsbemiddeling een nieuw pakket actieve arbeidsmarktmaatregelen goedgekeurd met extra nadruk op opleiding en



werkplekieren, ook voor jongeren. Sinds 2017 voert Spanje een opleidingsprogramma digitale vaardigheden voor jonge vaklui uit dat jonge werklozen van de nationale jongerengarantieregeling de mogelijkheid biedt een op de digitale industrie en nieuwe bedrijfsmodellen gerichte opleiding te volgen.

**De lidstaten hebben ook hun wetgeving inzake stages verder aan het kwaliteitskader voor stages<sup>64</sup> aangepast en de financiële stimuleringsmaatregelen ter bevordering van stages verder ontwikkeld.** In Litouwen is op 1 juli 2017 de nieuwe wet inzake werkgelegenheid in werking getreden, waarin twee soorten stages worden onderscheiden: "vrijwillige praktijkstages" (artikel 10) en "gevorderde opleidingen" (artikel 39). In de wet wordt ook een duidelijker kader voor onbetaalde en betaalde stages vastgesteld. In Spanje voorziet de begrotingswet 2018 in financiële middelen voor een opleidingsbonus in het kader van de jongerengarantie (*bono de formacion garantia juvenil*): financiële steun ten bedrage van 430 EUR gedurende maximaal 18 maanden voor jongeren die worden aangeworven op basis van opleidingsovereenkomsten en leercontracten. In juli 2018 heeft Roemenië een wet inzake stages goedgekeurd ter ondersteuning van personen die ouder zijn dan 16 jaar. De wet verplicht werkgevers een maandloon van ten minste 50 % van het brutominimumloon te betalen voor maximum 720 uur (binnen een periode van zes maanden). Er wordt een bonus betaald wanneer stagiairs/stagiaires na afloop van hun stage worden aangeworven.

---

<sup>64</sup> Aanbeveling van de Raad van 10 maart 2014 inzake een kwaliteitskader voor stages (2014/C 88/01).

## ***Kader 2. Optimaal gebruikmaken van het Europees Sociaal Fonds (ESF)***

Met een budget van 86,4 miljard EUR voor 2014-2020 is het Europees Sociaal Fonds (ESF) een van de belangrijkste instrumenten van de EU om de problemen te helpen aanpakken die in de landspecifieke aanbevelingen worden vermeld. De operationele programma's dragen rechtstreeks bij tot de bevordering van duurzame en hoogwaardige werkgelegenheid, de bevordering van sociale inclusie, investeringen in onderwijs en opleiding en de vergroting van de institutionele capaciteitsopbouw.

Een van de belangrijkste beleidsprioriteiten is de werkgelegenheid voor jongeren, die wordt bevorderd met behulp van de eigen middelen van het ESF en het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief (YEI). Het budget van het YEI voor de hele programmeringsperiode 2014-2020 is in 2017 verhoogd tot 8,9 miljard EUR. Het YEI richt zich specifiek op jongeren die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's) in de regio's van de EU waar de jeugdwerkloosheid in 2012 het hoogst was.

Meer dan 15 miljoen deelnemers hebben van steun van het ESF en het YEI geprofiteerd tussen 2014 en 2017, onder wie bijna drie miljoen langdurig werklozen (17 %). Jongeren van minder dan 25 jaar (42 % van het totale aantal deelnemers) en laaggeschoolden die basisonderwijs of lager secundair onderwijs hebben gevolgd (44 % van het totale aantal deelnemers), zijn de belangrijkste doelgroepen. De uitvoering – die in 2017 veel aan vaart heeft gewonnen – zou de komende jaren gestaag moeten worden voortgezet.

Meer dan 2,4 miljoen jonge NEET's hebben tussen 2014 en 2017 steun van het YEI ontvangen, van wie:

- 1,5 miljoen jongeren die de door het YEI gesteunde actie hebben voltooid;
- 780 000 jongeren die na afloop onderwijs of een opleiding volgden en een kwalificatie behaalden of werk hadden (onder meer als zelfstandige);
- 550 000 jongeren die na afloop werk, bijscholing, een leerlingplaats of een stage aangeboden hebben gekregen.

Op 30 mei 2018 heeft de Europese Commissie een voorstel goedgekeurd voor het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) voor de periode 2021-2027. Dankzij het ESF+ kan steun binnen het ruimere kader van de structuur- en investeringsfondsen beter worden gefocust op de in het Europees Semester vermelde uitdagingen. Het ESF+ zal in dit verband de volgende zaken omvatten:

- het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief (YEI),
- het Fonds voor Europese hulp aan de meest behoeftigen (FEAD),
- het EU-programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie, en
- het EU-Gezondheidsprogramma.

De ESF+-verordening beoogt ervoor te zorgen dat de middelen onder gedeeld beheer vooral voor de belangrijkste uitdagingen worden gebruikt. Er zal met name:

- steun worden verleend voor de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten en de uitvoering van aanbevelingen in het kader van het Europees semester;
- verder steun worden verleend aan jongeren met een minimumtoewijzing voor lidstaten met een hoge jeugdwerkloosheid;
- steun voor sociale inclusie worden verleend met een minimumaandeel van 25 %;
- steun worden verleend voor acties van de Unie ter bevordering van sociale innovatie, mobiliteit en gezondheid;
- steun worden verleend voor de duurzame integratie van onderdanen van derde landen, in aanvulling op het Fonds voor asiel en migratie (FAM);
- worden gezorgd dat de administratieve lasten voor nationale autoriteiten of organisaties die van ESF+-maatregelen profiteren, gemakkelijker kunnen worden verlicht.

**Een aantal lidstaten zet zijn inspanningen voort om de integratie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te bevorderen.** In Denemarken worden oudere werknemers als gevolg van het pensioenakkoord sterker gestimuleerd om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. Door een reeks initiatieven (onder meer financiële stimuleringsmaatregelen om de pensionering uit te stellen en voor particuliere pensioenregelingen te zorgen) is het pensioenstelsel flexibeler geworden. Griekenland heeft een programma van subsidies voor de overheidssector en lokale ondernemingen, entiteiten en organisaties goedgekeurd met het oog op de aanwerving van 10 000 langdurig werklozen van 55 tot 67 jaar. In Malta kunnen gepensioneerden die jonger zijn dan 65 jaar en als zelfstandige of deeltijd werken, de nationale verzekeringspremie pro rata betalen aan 15 procent van het tarief in plaats van aan het volle tarief. Slovenië heeft een subsidie ingevoerd voor wie personen ouder dan 58 jaar aanwerft (en prioritair personen die een werkloosheidsuitkering en sociale bijstand in contant geld ontvangen). De subsidie bedraagt 11 000 EUR en wordt aan de werkgever betaald in twee delen (de ene helft bij de aanwerving en de andere helft na de uitbetaling van het 18e maandloon). Bovendien is een project gestart waarbij uitgebreide steun wordt verleend aan ondernemingen die actief ouder worden van hun werknemers bevorderen. Beide maatregelen worden door het ESF medegefinancierd. Tot slot is in maart 2018 en in lijn met de strategie voor actief ouder worden de regeringsraad voor actief ouder

worden en intergenerationele samenwerking opgericht, die bestaat uit ministers en vertegenwoordigers van beroepsinstellingen, ngo's en de economische sector.

**Veel lidstaten blijven inspanningen op het gebied van kinderopvang en langdurige zorg leveren om obstakels voor de werkgelegenheid van vrouwen uit de weg te ruimen.** In juni 2018 heeft Duitsland het programma "Kinderbetreuungsfinanzierung" goedgekeurd om het aantal plaatsen voor heel jonge kinderen in de kinderopvang te vergroten, zodat meer vrouwen voltijd kunnen werken. Het programma heeft een budget van 3,28 miljard EUR en wil voor 100 000 extra plaatsen in de kinderopvang zorgen. Ierland heeft een voorstel ingediend voor een programma voor voorschools onderwijs voor kinderen in de voorschoolse leeftijd. Vanaf september 2018 kunnen kinderen vanaf de leeftijd van 2 jaar en 8 maanden in de kinderopvang terecht totdat ze de leerplichtige leeftijd bereiken. Griekenland heeft het verplicht voorschools onderwijs verlengd van één tot twee jaar en 15 miljoen EUR uitgetrokken voor 10 000 extra plaatsen in de kinderopvang. Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om de kinderopvang betaalbaarder te maken. In Spanje is de wet op de inkomstenbelasting gewijzigd, zodat de kosten van kinderopvang voor kinderen tot drie jaar fiscaal kunnen worden afgetrokken. Finland heeft het inschrijfgeld voor voorschools onderwijs voor gezinnen met een laag en middeninkomen verlaagd. Hierdoor zullen naar schatting ongeveer 6 700 gezinnen in aanmerking komen voor gratis voorschools onderwijs en kinderopvang. Ierland heeft een programma voor betaalbare kinderopvang aangekondigd, waarbij financiële steun wordt verleend voor voorschoolse kinderopvang en kinderopvang op school. Bulgarije heeft maatregelen genomen met het oog op meer faciliteiten voor langdurige zorg voor ouderen en personen met een handicap. Een aantal lidstaten heeft ook maatregelen genomen om betaalde informele zorg te bevorderen. Tsjechië heeft een wet inzake buitengewoon verlof voor mantelzorgers goedgekeurd (tot drie maanden betaald verlof voor mantelzorgers). Ierland is van plan het recht op ouderschapsverlof te verlengen tot 26 weken (6 maanden) per kind. Als de wet wordt goedgekeurd, zullen ook ouders die al van het bestaande recht op 18 weken ouderschapsverlof hebben gebruikgemaakt, kunnen profiteren van de acht weken extra ouderschapsverlof. In Estland ten slotte hebben mantelzorgers recht op vijf dagen extra verlof gekregen (vergoed tegen het minimumloon).

**Een evenwichtige verdeling van betaald verlof tussen vrouwen en mannen kan bijzonder nuttig zijn om de werkgelegenheid van vrouwen met kinderen te bevorderen.** Spanje heeft daartoe een nieuwe wet goedgekeurd, waarbij het recht van vaders op betaald vaderschapsverlof wordt verlengd van vier tot vijf weken. Tsjechië heeft één week betaald

vaderschapsverlof geïntroduceerd. Slovenië heeft de duur van het vaderschapsverlof teruggebracht van 90 tot 30 dagen, maar de vaderschapstoelage aanzienlijk verhoogd tot 100 % van het loon. In Nederland is het wetsvoorstel om het vaderschapsverlof van twee tot vijf dagen te verlengen en vijf weken extra ouderschapsverlof te verlenen bij het parlement ingediend. Estland plant flexibelere regels inzake ouderschapsverlof, zodat beide ouders tegelijkertijd ouderschapsverlof kunnen nemen.

**Sommige lidstaten passen hun belasting- en uitkeringsstelsels aan om de negatieve prikkels voor tweede verdieners om te werken te elimineren.** Denemarken heeft in 2018 een fiscaal akkoord goedgekeurd om personen (en vooral werklozen en deeltijdwerkers) extra te stimuleren voltijd te werken. Spanje heeft de begrotingswet 2018 gewijzigd met het oog op een verlaging van de inkomensbelasting voor een partner ten laste met een laag inkomen. Letland heeft het bereik van niet-belastbare inkomsten verruimd tot niet-werkende echtgenoten die voor een kind tot drie jaar of voor ten minste drie kinderen tot 18 jaar zorgen.

**Slechts een beperkt aantal lidstaten heeft maatregelen genomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken.** Zweden heeft een nieuw agentschap voor de werkomgeving opgericht, dat informatie over beleidsmaatregelen met betrekking tot de werkomgeving zal verzamelen en verspreiden (onder meer informatie over gendersegregatie in beroepen). Estland is van plan de loontransparantie in de overheidssector te vergroten en zal een IT-instrument ontwikkelen om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te analyseren. Frankrijk heeft een pakket van tien maatregelen aangekondigd om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te helpen dichten. In augustus 2018 heeft Portugal maatregelen genomen om de gelijke beloning van mannen en vrouwen die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde verrichten, te bevorderen. Er wordt onder meer een jaarverslag met algemene en sectorale informatie over verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen opgesteld en een beoordeling per onderneming, beroepsgroep en kwalificatieniveau uitgevoerd. Er worden specifieke maatregelen van de arbeidsinspectie overwogen, evenals sancties tegen werkgevers die zich schuldig maken aan discriminatie.

**Veel lidstaten nemen maatregelen om de integratie van mensen met een migrantenachtergrond te bevorderen met behulp van strategische plannen, financiering, wetgeving en innovatieve maatregelen.** In Finland zijn nieuwe modellen voor de financiering van integratie ingevoerd om het integratieproces te versnellen en migranten in staat te stellen onderwijs en werk flexibel te combineren. In Malta is in december 2017 het

"Migrant Integration Strategy & Action Plan (Vision 2020)" gelanceerd als kader voor inzicht in succesvolle integratie. In België moeten buitenlandse onderdanen die ouder zijn dan 18 jaar, sinds januari 2018 bij een gemeente zijn ingeschreven en een verblijfsvergunning met een geldigheidsduur van ten minste drie maanden hebben, het integratieprogramma van de Duitstalige Gemeenschap volgen. In Oostenrijk zijn in de zomer van 2017 twee nieuwe integratiewetten van kracht geworden als onderdeel van een ruimer streven naar een betere integratie. De integratiewet bepaalt dat vluchtelingen en personen die subsidiaire bescherming genieten, een "integratieverklaring" moeten ondertekenen en aan integratiecursussen moeten deelnemen. Met ingang van 1 januari 2018 is de federale asielwet aangepast: personen die subsidiaire bescherming genieten, en asielzoekers hebben nu recht op integratiesteun, op voorwaarde dat ze een erg grote kans maken op internationale bescherming.

**In veel lidstaten geniet de integratie van migranten op de arbeidsmarkt prioriteit.** In België heeft de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) in 2017 het actieplan "Integratie door werk" uitgevoerd. Zweden heeft nieuwe maatregelen genomen om de integratie (met name op de arbeidsmarkt) van pas aangekomen migranten te vergemakkelijken via onder meer doelgericht onderwijs en doelgerichte opleidingen. Het Zweedse agentschap voor economische en regionale groei bevordert de contacten en het netwerken tussen in het buitenland geboren vrouwen (en vooral pas in het land aangekomen vrouwen) en werkgevers. In Estland is een informatiecampagne gestart om de toegang van migranten van de tweede en derde generatie tot werk in de overheidssector te vergemakkelijken. Er is ook een proefprogramma voor mentorschap opgestart om de toegang van onderdanen van derde landen tot de arbeidsmarkt gemakkelijker te maken.

**Een betere toegang tot onderwijs en opleiding kan een belangrijke factor zijn voor integratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen.** In Zweden kunnen alle pas aangekomen immigranten uit derde landen die het introductieprogramma van de openbare dienst voor arbeidsvoorziening volgen en worden geacht onderwijs of een opleiding nodig te hebben om een werk te vinden, om een onderwijs- en opleidingstraject verzoeken. In Estland is in 2017 het onlineplatform voor immigranten om Ests te leren verder ontwikkeld. In Finland zijn het basis- en beroepsonderwijs hervormd om de ontwikkeling van de taalvaardigheid van migranten te bevorderen. Daarnaast is een wetwijziging goedgekeurd om migranten de kans te geven via het volwassenenonderwijs te leren lezen en schrijven. Kroatië heeft het stelsel voor de erkenning van kwalificaties van personen die internationale bescherming genieten, verbeterd en voorziet in de mogelijkheid om in het land van herkomst

begonnen onderricht gratis te voltooien. In Duitsland zijn maatregelen genomen om onderdanen van derde landen bij de integratie op de arbeidsmarkt te helpen door hun beroeps- en onderwijskwalificaties en hun niet-formele vaardigheden te erkennen.

**De lidstaten nemen ook specifieke maatregelen ten behoeve van vluchtelingen en asielzoekers.** In België zijn het Federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers (Fedasil) en de Waalse openbare dienst voor arbeidsvoorziening (Forem) overeengekomen structureel samen te werken om vooral de toegang van asielzoekers tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. In Estland heeft het agentschap voor werkloosheidsverzekeringen het door het Europees Sociaal Fonds medegefinancierde project "Mijn eerste baan in Estland" in het kader van de jongerengarantieregeling verlengd ten behoeve van personen die internationale bescherming genieten. In Luxemburg heeft de dienst voor arbeidsvoorziening een dienst opgericht voor de integratie van personen die internationale bescherming genieten, op de arbeidsmarkt. In Nederland is een programma opgestart voor personen die internationale bescherming genieten, en autochtonen met een migrantenachtergrond om hun toegang tot de arbeidsmarkt te verbeteren. In Frankrijk is het initiatief "Een traject voor 1000 vluchtelingen" opgestart om 1000 personen die internationale bescherming genieten, de mogelijkheid te bieden een integratietraject van acht maanden te volgen (met inbegrip van accommodatie, taalonderricht en een gecertificeerde beroepsopleiding).

**Tal van lidstaten bevorderen de aanwerving van personen met een handicap.** Sinds september 2017 subsidieert de Griekse regering de aanwerving van personen met een handicap en de aanpassing van de concrete arbeidsomstandigheden bij plaatselijke overheden en particuliere ondernemingen. In dezelfde geest zijn in Zweden de subsidies voor de aanwerving van personen met een handicap verhoogd. Polen voert een door het Europees Sociaal Fund gefinancierd project uit om de obstakels voor de aanwerving van personen met een handicap uit de weg te ruimen. Bulgarije investeert in opleiding om de inzetbaarheid van personen met een handicap (en vooral van personen met een ernstige handicap) te vergroten ("opleiding en werkgelegenheid"). Frankrijk heeft de wet *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* ("Vrijheid om je professionele toekomst te kiezen") goedgekeurd om de aanwerving van personen met een handicap te bevorderen. De wet voorziet onder meer in een opschaling van sociaal-medische benaderingen van bijstand bij het zoeken naar werk, een verschuiving van de eis om 6 % personen met een handicap aan te werven van het niveau van de arbeidseenheid naar het niveau van de onderneming en de invoering van een verplichte verklaring op bedrijfsniveau (vanaf januari 2020) over genomen maatregelen ter integratie

van werknemers met een handicap. In Portugal worden personen die voor meer dan 60 % gehandicapt zijn, met behulp van een nieuwe sociale uitkering aangemoedigd te blijven werken of een baan te zoeken (momenteel hebben mensen met een handicap geen recht op een invaliditeitsuitkering als ze enige vorm van beloning ontvangen). Malta voert momenteel een nieuwe budgettaire maatregel in waardoor mensen met een handicap hun volledige invaliditeitspensioen kunnen behouden wanneer ze werken of een baan krijgen.

### **3.3. Richtsnoer 7: de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog verbeteren**

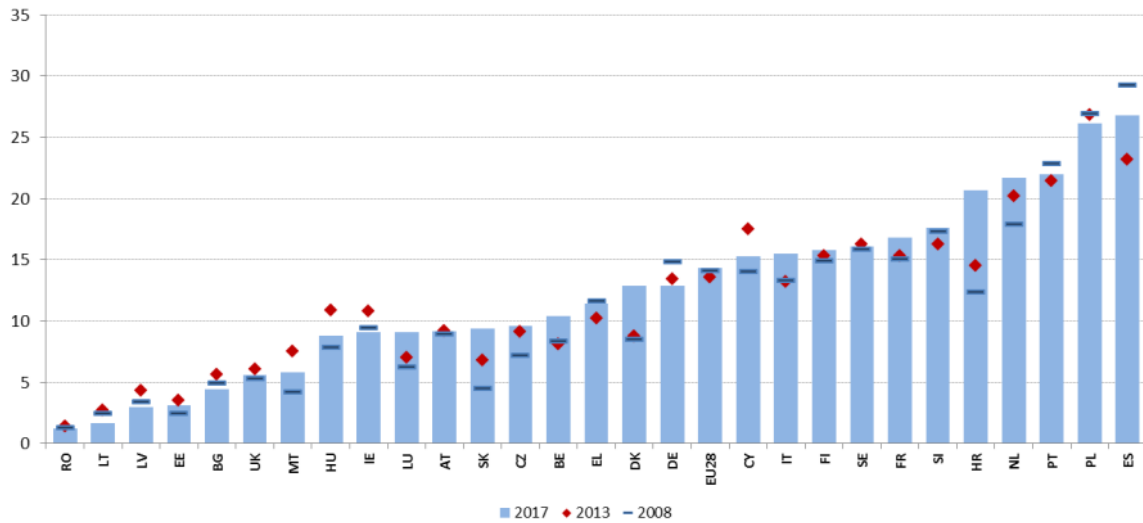
Dit deel gaat over de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 7, dat de lidstaten aanbeveelt de werking van de arbeidsmarkten en de doeltreffendheid van de sociale dialoog te verbeteren. Dit omvat het vinden van een evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid in het arbeidsmarktbeleid, het voorkomen van segmentatie van de arbeidsmarkt en het bevorderen van de overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde tijd; het omvat ook het waarborgen van een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid en doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening, het verstrekken van adequate werkloosheidsuitkeringen die mensen niet ontmoedigen snel op de arbeidsmarkt terug te keren, en het bevorderen van de mobiliteit van werkenden en lerenden. Daarnaast beveelt het richtsnoer de lidstaten aan ervoor te zorgen dat de sociale partners tijdig en op een zinvolle manier worden betrokken bij het ontwerp en de uitvoering van beleidsmaatregelen, onder meer door steun voor een grotere capaciteit van de sociale partners. Het hoofdstuk begint met een korte inleiding van de kernindicatoren die wijzen op de uitdagingen op dit gebied, met name wat betreft de segmentatie tussen vaste en tijdelijke banen, (en daarmee verband houdende kwesties inzake kwaliteit van de werkgelegenheid), deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen en openbare diensten voor arbeidsvoorziening, de werking van werkloosheidsuitkeringen (via een update van de in 2018 gepresenteerde benchmarking) en de uitbreiding van de mobiliteit van werknemers en lerenden. Tot slot wordt in punt 3.3.2 verslag uitgebracht over de maatregelen van de lidstaten op deze gebieden.



### 3.3.1 Kernindicatoren

**De segmentatie van de arbeidsmarkt is min of meer stabiel op EU-niveau maar is in een aantal lidstaten toch problematisch.** Segmentatie is de situatie waarin (ten minste) twee "segmenten" van werkenden voor wie verschillende rechten en/of arbeidsvoorwaarden gelden, naast elkaar bestaan op de arbeidsmarkt. Vooral indien dit gepaard gaat met beperkte mogelijkheden om van een atypische naar een permanente baan over te stappen, kan dit fenomeen de werking en billijkheid van arbeidsmarkten verstoren. Een hoog percentage tijdelijke werknemers kan een ruwe indicatie zijn van arbeidsmarktsegmentatie in een lidstaat. Het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het totale aantal werknemers is door de jaren heen niet aanzienlijk veranderd op EU-niveau (figuur 39) en schommelde de afgelopen tien jaar gemiddeld rond 14 %. In sommige lidstaten echter liggen de percentages veel hoger: dit is met name het geval in Spanje, Polen, Portugal, Nederland en Kroatië, waar in 2017 overall percentages van meer dan 20 % werden opgetekend. Zij worden gevolgd door zes andere lidstaten (Slovenië, Frankrijk, Zweden, Finland, Italië en Cyprus) met percentages tussen 15 % en 20 %. Sommige van deze landen hebben tussen 2008 en 2017 aanzienlijke stijgingen gekend, met name Kroatië (+ 8 procentpunten), Slowakije (+ 5 procentpunten), Nederland (+ 4 procentpunten) en Italië (+ 2 procentpunten). Ook in Denemarken werd een aanzienlijke toename geregistreerd (van 8,5 % in 2008 tot 12,9 % in 2017). Spanje is een specifiek geval; het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten daalde aanzienlijk tijdens de crisis (van 29,2 % in 2008 tot 23,2 % in 2013) maar steeg opnieuw tijdens het herstel (tot 26,8 % in 2017).

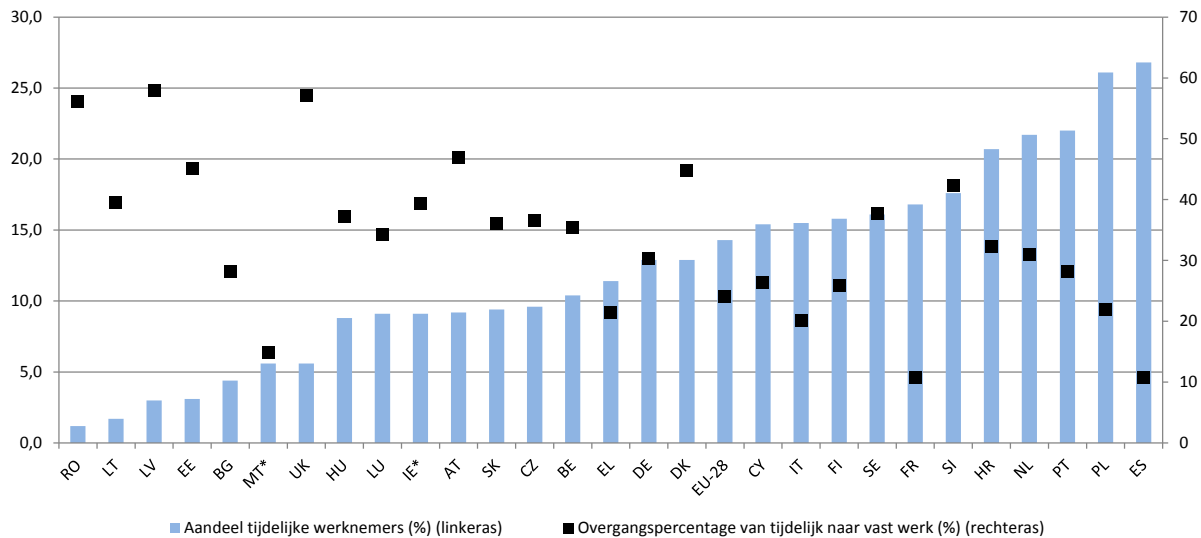
**Figuur 39: Aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers (tussen 15 en 64 jaar)**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Tijdelijke overeenkomsten kunnen opstapjes zijn naar vast werk maar zijn vaak veeleer doodlopende trajecten.** Figuur 40 bevat de overgangpercentages van tijdelijke naar vaste arbeidsovereenkomsten (gemiddelde berekend over een periode van drie jaar om de impact van kortetermijnschommelingen te minimaliseren), uitgezet tegen het aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten ten opzichte van het totale aantal werknemers. Gemiddeld maakt 24 % van de werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst binnen het volgende jaar de overgang naar een vaste overeenkomst. In een aantal lidstaten echter ligt dit overgangpercentage aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde. Dit is met name het geval in Spanje, Frankrijk, Polen en Italië, waar een laag overgangpercentage (ongeveer 11 % voor de twee eerstgenoemde landen, 20 % voor Italië en 22 % voor Polen) gepaard gaat met een hoog aandeel tijdelijke arbeidsovereenkomsten, hetgeen wijst op segmentatie. De overgangpercentages zijn verhoudingsgewijs hoger in lidstaten met een laag aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Omgekeerd zitten werknemers in landen met een hoog aandeel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd vaak vast in tijdelijke banen. Bij de opmerkelijke uitzonderingen zijn Zweden en Slovenië: daar bedragen de overgangpercentages bijna 40 % of meer hoewel die landen een hoog aandeel tijdelijke werknemers tellen.

**Figuur 40: Aandeel tijdelijke werknemers in het totale aantal werknemers tussen 15 en 64 jaar (2017) en overgangsperscentage naar vast werk, gemiddelde over drie jaar (2016)**

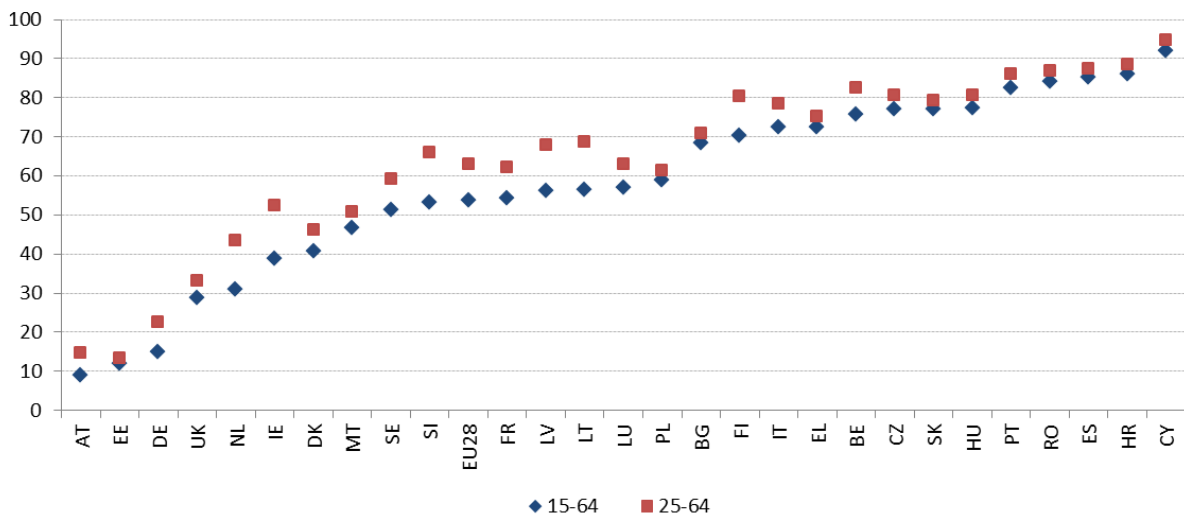


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête, SILC.  
Opmerking: het overgangsperscentage voor IE en MT heeft betrekking op 2015.

**In de EU hebben de meeste tijdelijke werknemers een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd omdat zij geen vast werk kunnen vinden.** Het aandeel "onvrijwillig" tijdelijke werknemers is een extra indicatie van segmentatie van de arbeidsmarkt; ongeveer 54 % van alle tijdelijke werknemers tussen 15 en 64 jaar in de EU bevinden zich in deze situatie (2 procentpunten meer dan in 2008), maar in twaalf lidstaten bedraagt dit aandeel meer dan 70 %. Vanuit dit oogpunt vormt de situatie van lidstaten als Portugal, Kroatië en Spanje, waar een hoog aandeel tijdelijke werknemers gepaard gaat met een percentage "onvrijwillig" tijdelijke werknemers van meer dan 80 %, een bijzonder grote uitdaging (figuur 41). Ook de situatie in Cyprus behoeft enige monitoring: hoewel het aandeel tijdelijke werknemers slechts iets hoger is dan het EU-gemiddelde, bevindt 91,9 % van deze werknemers zich in deze situatie omdat zij geen vast werk konden vinden. Jongere werknemers aanvaarden gewoonlijk gemakkelijker tijdelijke banen; zoals blijkt uit figuur 41 is het aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers in de leeftijdsgroep tussen 25 en 64 jaar in alle lidstaten hoger. Het is interessant op te merken dat de kloof tussen de leeftijdsgroepen 15-64 jaar en 25-64 jaar het kleinst is wanneer het aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers het hoogst is. Dit geeft aan dat op meer gesegmenteerde arbeidsmarkten ook jongere werknemers een strikte voorkeur hebben voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Het aandeel

oudere werknemers (tussen 55 en 64 jaar) die onvrijwillig een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben is tijdens de crisis aanzienlijk gestegen, van 51,9 % in 2008 naar 60,6 % in 2017.

**Figuur 41: Aandeel onvrijwillig tijdelijke werknemers in het totale aantal tijdelijke werknemers, 2017**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

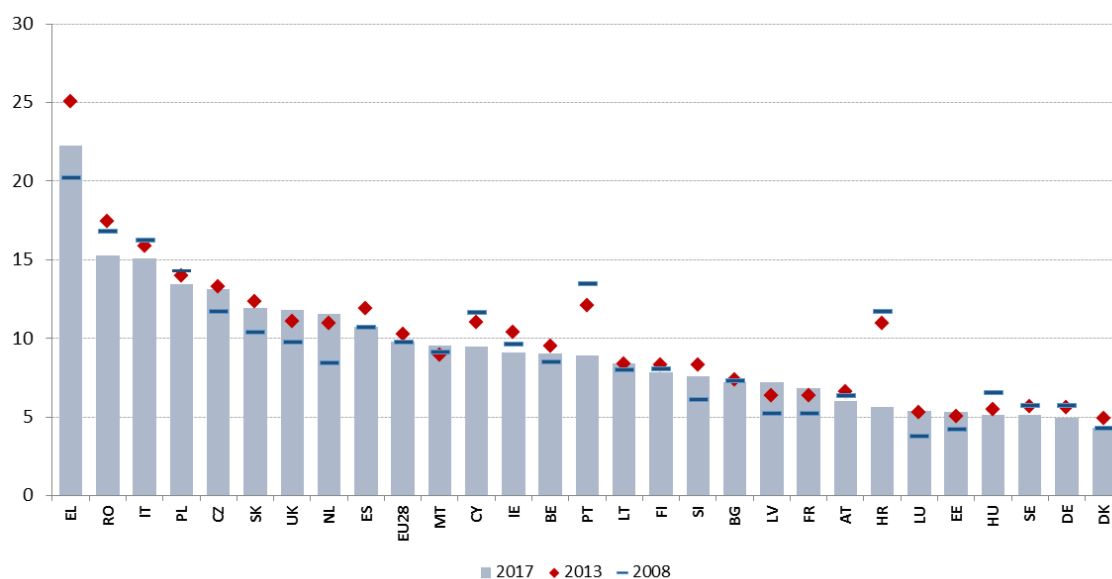
**Ook een hoog aandeel zelfstandigen kan wijzen op segmentatie van de arbeidsmarkt.**

Hoewel zelfstandige arbeid normaal gezien een vrijwillige keuze is, kan zij afhankelijke arbeidsverhoudingen verhullen (de zogenaamde schijnzelfstandigheid). Daarnaast zijn de socialezekerheidsstelsels vaak niet aangepast om zelfstandigen te omvatten (deze kwestie komt aan bod in deel 3.4). De mate van autonomie van zelfstandigen kan niet worden gemeten met vergelijkbare statistieken van Eurostat tussen de lidstaten<sup>65</sup>. Vergelijkbare informatie kan echter worden verkregen door te kijken naar het aandeel zelfstandigen zonder werknemers ("zelfstandigen voor eigen rekening") in de totale werkgelegenheid; wanneer dit hoog is, kan dit erop wijzen dat verdere landspecifieke beoordeling nodig is. In 2017 staan Griekenland (22,3 %), Roemenië (15,3 %) en Italië (15,1 %) bovenaan de lijst, gevolgd door Polen, Tsjechië, Slowakije, het Verenigd Koninkrijk en Nederland met percentages van meer dan 11 % (figuur 42). Onderaan staan Denemarken, Duitsland, Zweden en Hongarije met percentages onder of dicht bij 5 %. Sinds 2008 is het aandeel zelfstandigen voor eigen

<sup>65</sup> Een te verschijnen ad-hoc-module van de arbeidskrachtenenquête van Eurostat inzake zelfstandige arbeid, waarvan de resultaten in 2019 worden verwacht, zal deze kwestie helpen verduidelijken.

rekening stabiel gebleven in de EU maar in sommige landen is dit wel aanzienlijk toegenomen, met name in Nederland (van 8,4 % in 2008 naar 11,5 % in 2017) en het Verenigd Koninkrijk (van 9,8 % naar 11,8 %). In Kroatië en Portugal daarentegen is dit aandeel sterk gedaald (respectievelijk van 11,7 % naar 5,7 % en van 13,5 % naar 8,9 %). Volgens Eurofound<sup>66</sup> kon in 2015 ongeveer een kwart van alle zelfstandigen in de EU als "kwetsbare" of "verhulde" zelfstandigen<sup>67</sup> worden beschouwd; daarbij bestaan wel aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Deze werknemers worden gekenmerkt door economische afhankelijkheid, lage niveaus van autonomie en financiële kwetsbaarheid; bijgevolg is de kans het grootst dat "schijnzelfstandigen" zich in deze groep bevinden. Figuur 43 toont de verdeling van zelfstandigen in deze twee categorieën als percentage van de totale werkgelegenheid, per lidstaat.

**Figuur 42: Zelfstandigen zonder werknemers als percentage van de totale werkgelegenheid**

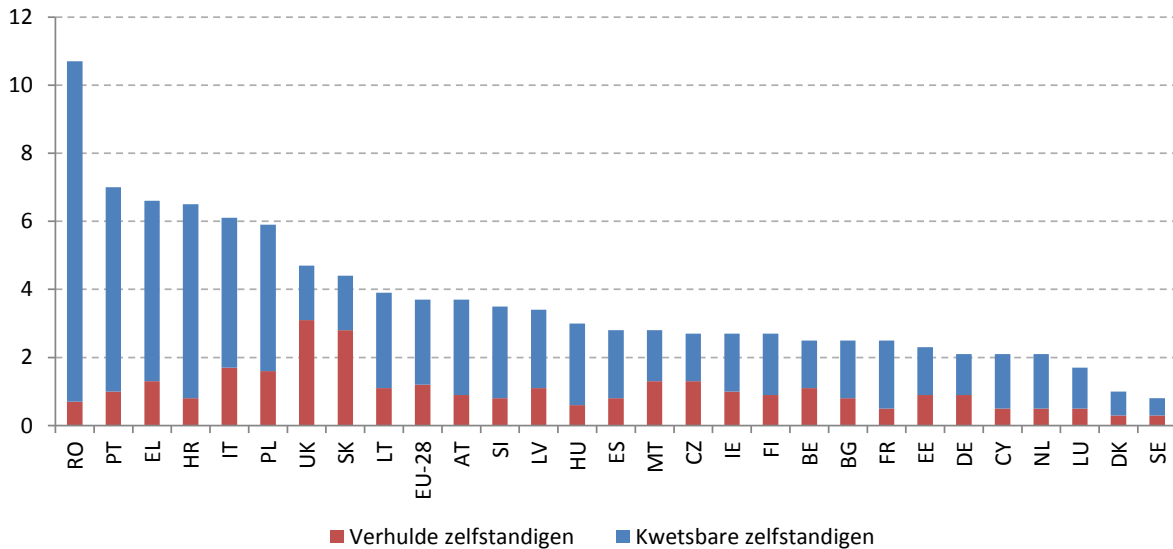


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête — eigen berekeningen.

66 Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

67 Op basis van gegevens van 2015 uit de zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS), zijn vijf afzonderlijke clusters van zelfstandigen in kaart gebracht ("werkgevers", "stabiele zelfstandigen voor eigen rekening", "kleine handelaren en landbouwers", "kwetsbare zelfstandigen" en "verhulde zelfstandigen"). De clusters zijn het resultaat van een statistisch model ("latent class analysis") gecorrigeerd voor variabelen voor economische afhankelijkheid (bv. aantal klanten, gemak waarmee nieuwe klanten worden gevonden), operationele afhankelijkheid (bv. mogelijkheid op korte termijn verlof te nemen) en ondernemerschap (bv. meer dan één vestiging hebben, de motivatie van de keuze voor zelfstandige arbeid). Meer details zijn te vinden in Eurofound (2017), *ibid*

**Figuur 43: "Kwetsbare" en "verhulde" zelfstandigen als percentage van de totale werkgelegenheid**



Bron: Eurofound (2017) — op basis van de zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (2015).

**Hoewel "platformwerk" momenteel beperkt is tot kleine delen van de beroepsbevolking kan het een aanzienlijke invloed hebben op de arbeidsomstandigheden en -patronen.**

Recentelijk is met de online-enquête Colleem van de Europese Commissie<sup>68</sup> onderzoek gedaan naar het gebruik van onlineplatforms onder regelmatige internetgebruikers tussen 16 en 74 jaar in 14 EU-landen. Dit heeft een aantal voorlopige aanwijzingen opgeleverd over de situatie van platformwerkers. Op basis van de resultaten van de enquête lag volgens de Europese Commissie (2018)<sup>69</sup> het percentage personen dat meer dan de helft van hun inkomsten uit platformwerk verkrijgt in 2017 lichtjes boven 2 %; de hoogste niveaus werden opgetekend in het Verenigd Koninkrijk (4,3 %) en Nederland (2,9 %). Ongeveer de helft van de personen voor wie platformwerk de voornaamste activiteit is, beschouwt zichzelf als voltijds of deeltijds zelfstandige, hoewel een aanzienlijk deel (38 %) zichzelf ziet als werknemer. Dit wijst erop dat vele platformwerkers mogelijk geen sociale bescherming

68 De Colleem-enquête (enquête inzake "Collaborative Economy and Employment") is een door DG EMPL bestelde en door het JRC gecoördineerde online-panelenenquête inzake digitale platforms. De enquête werd gehouden in 14 Europese lidstaten: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK en UK, en vond plaats in juni 2017. Zie Pesole et al., (2018).

69 Europese Commissie (2018). Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

genieten, een kwestie die nog wordt bemoeilijkt door het feit dat hun arbeidsstatus vaak niet duidelijk is voor regelgevingsdoeleinden.

**Tijdelijke werknemers hebben in verschillende dimensies te maken met een lagere kwaliteit van werk.** De zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (2015) verstrekt informatie over een aantal belangrijke dimensies van kwaliteit van werk. Op basis van deze enquête heeft Eurofound<sup>70</sup> zeven indicaties voor kwaliteit van werk berekend (met betrekking tot respectievelijk de fysische omgeving, de sociale omgeving, de arbeidsintensiteit, vaardigheden en beoordelingsbevoegdheid, kwaliteit van de werktijd, vooruitzichten en inkomsten). Uit de verschillen tussen de scores voor zes van de zeven indicaties voor kwaliteit van werk<sup>71</sup> (tabel 3) blijkt dat werknemers met een kortlopende tijdelijke arbeidsovereenkomst voor vier van deze indicaties onder het gemiddelde scoren; daarbij zijn de *voorzichten* (waaronder werkzekerheid en loopbaanontwikkeling) en de *vaardigheden en beoordelingsbevoegdheid* (waaronder toegang tot opleidingen en beslissingsbevoegdheid) het meest problematisch. Anderzijds scoren zij iets hoger dan gemiddeld wat betreft de sociale omgeving. Bij werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van langere tijd is een soortgelijk patroon waarneembaar, maar bevindt de score op het gebied van kwaliteit van werk zich dichterbij het gemiddelde; daarnaast bevinden zij zich in minder gunstige *sociale omgevingen* dan gemiddeld. De verschillen blijven gehandhaafd na statistische correctie voor factoren zoals individuele of werkgerelateerde kenmerken (Figuur 44). Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst lopen ruim drie keer meer risico op armoede dan werknemers met vast werk (16,3 % van de tijdelijke werknemers tegenover 5,8 % van de vaste werknemers in 2017); deze kloof is sinds de crisis gestaag groter geworden.

---

70 Eurofound (2018), "Does employment Status matter for job quality?", te verschijnen.

71 De zevende dimensie, nl. inkomsten, is uitgesloten wegens lage betrouwbaarheid

**Tabel 3: Scores voor kwaliteit van werk per arbeidsstatus (2015)**

	Dimensies van kwaliteit van werk					
	Fysische omgeving	Arbeidsintensiteit	Kwaliteit van de werktijd	Sociale omgeving	Vooruitzichten	Vaardigheden en beoordelingsbevoegdheid
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	84	35	71	65	56	56
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd > 1 jaar	83	34	70	59	46	52
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd < 1 jaar	81	36	70	65	38	44
Andere werknemers	82	30	71	64	41	44
Zelfstandigen, geen werknemers - afhankelijk	83	27	72	44	44	54
Zelfstandigen, geen werknemers - onafhankelijk	83	26	67	47	50	64
Werkgevers	84	35	60	76	62	71
<b>Totaal</b>	<b>83</b>	<b>34</b>	<b>70</b>	<b>64</b>	<b>53</b>	<b>56</b>

Bron: berekening van Eurofound op basis van gegevens van de EWCS 2015. Groen betekent "beter dan gemiddeld" en rood "slechter dan gemiddeld". De kleurnuance toont de afwijking van het gemiddelde (donkere nuances duiden op een grotere afwijking van het gemiddelde).

**Figuur 44: Gevolgen van de arbeidsstatus op specifieke aspecten van de kwaliteit van werk, na correctie voor individuele en werkgerelateerde kenmerken (2015)**

	Werkzekerheid	Opleidingen	Moelijkheden om verlof te nemen	Verzocht te werken op korte termijn	Regelmaat (gemiddeld tot hoog)	Hoge werkdruk
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd > 1 jaar						
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd < 1 jaar						
Zelfstandigen, geen werknemers - afhankelijk						
Zelfstandigen, geen werknemers - onafhankelijk						
Werkgevers						
Deeltijds (tegenover voltijds)						

Bron: berekening van Eurofound op basis van gegevens van de EWCS 2015.

Opmerking: de kleuren vertegenwoordigen het relatieve verband tussen elke indicator van kwaliteit van werk en de arbeidsstatus in vergelijking met de referentiegroep werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De resultaten komen voort uit regressies op verschillende niveaus gecorrigeerd voor individuele kenmerken, beroep, sector en andere.

**Doeltreffende actieve arbeidsmarktmaatregelen vormen een essentieel onderdeel van goed werkende arbeidsmarkten.** Zij verhogen de kansen van werkzoekenden op het vinden van een nieuwe baan en verbeteren de afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De voornaamste uitdaging die actieve arbeidsmarktmaatregelen moeten aanpakken, is werkloosheid, met name langdurige werkloosheid (d.w.z. langer dan een jaar). Uit gegevens blijkt dat hoe langer een werkzoekende doorbrengt in de werkloosheid, hoe groter het risico

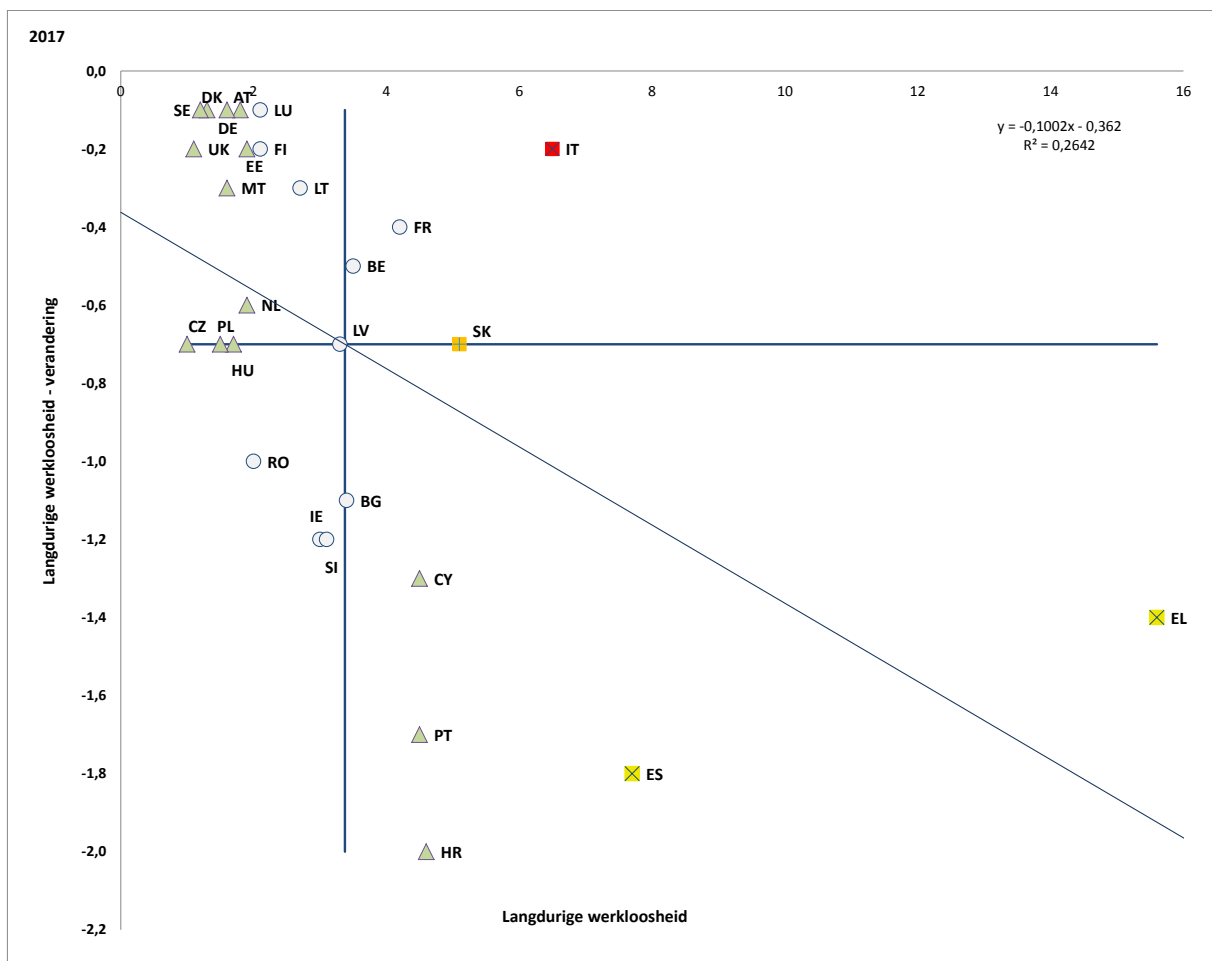


wordt op achteruitgang van de vaardigheden, ontmoediging en algemene vervreemding van de arbeidsmarkt. Langdurige werkloosheid is daarom zowel een indicator van de doeltreffendheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen als een maatstaf van de grootte van de uitdaging op het gebied van activering van de werkloze bevolking in een land<sup>72</sup>. Figuur 45 toont het percentage langdurig werklozen (d.w.z. de verhouding tussen het aantal personen dat langer dan een jaar werkloos is en de actieve bevolking) in 2017 en de verandering ten opzichte van 2016. Zoals ook vermeld in hoofdstuk 1, is de langdurige werkloosheid in 2017 in alle lidstaten gedaald tegen de achtergrond van het herstel van de arbeidsmarkt. Ondanks de trend van relatieve convergentie (zoals benadrukt door de negatieve helling van de regressielijn), blijven tussen de lidstaten aanzienlijke verschillen bestaan, met percentages in 2017 die variëren van 1 % in Tsjechië tot 15,6 % in Griekenland. De situatie in Griekenland wordt aangeduid als "zwak maar gaat vooruit" — zoals ook het geval is in Spanje (met een percentage van 7,7 %) —, aangezien het niveau van de langdurige werkloosheid er veel hoger was dan het gemiddelde maar het afgelopen jaar snel daalde. De situatie in Italië, waar een naar verhouding lager percentage langdurige werkloosheid werd opgetekend (6,5 %), wordt aangeduid als "kritiek", gezien de beperkte verbetering ervan in 2017 ten opzichte van het voorgaande jaar. De situatie van Slowakije, met een percentage van 5,1 %, wordt beschouwd als "moet in de gaten worden gehouden". Bij de landen waar de situatie als "beter dan gemiddeld" wordt aangeduid, zijn Cyprus, Portugal en Kroatië vermeldenswaardig; zij zijn in deze groep ingedeeld wegens hun prestaties op het vlak van verandering op jaarbasis, die wijzen op een aanzienlijke verbetering in 2017 (het niveau bevindt zich in de nabijheid van maar nog steeds boven het EU-gemiddelde).

---

<sup>72</sup> Om deze redenen heeft het Comité voor de werkgelegenheid afgesproken het percentage langdurig werklozen als een kernindicator van het sociaal scorebord te hanteren om actieve steun voor werkgelegenheid te monitoren.

**Figuur 45: Percentage langdurig werklozen (kernindicator van het sociaal scorebord)**

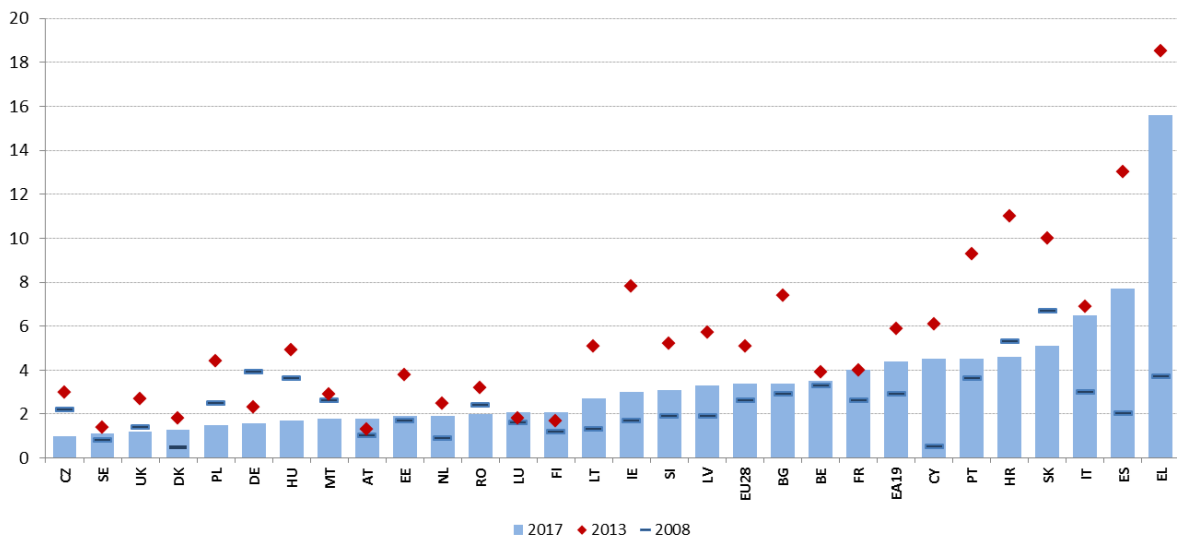


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête. Periode: niveaus in 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage.

**In de meeste lidstaten heeft het percentage langdurig werklozen zich nog niet hersteld tot het niveau van voor de crisis.** De verbetering ten opzichte van 2013 (referentie als piekjaar van de crisis) was vooral relevant in Kroatië, Spanje, Slowakije, Portugal, Ierland en Bulgarije (overal een verbetering met meer dan 4 procentpunten). Toch is het percentage langdurig werklozen in een paar lidstaten in 2017 gelijk aan of hoger dan het percentage in 2013, met name in Frankrijk (hetzelfde percentage), Oostenrijk (+ 0,5 procentpunt), Finland (+ 0,4 procentpunt) en Luxemburg (+ 0,3 procentpunt). Daarnaast blijft het percentage langdurig werklozen in 21 lidstaten hoger dan in 2008; de grootste verschillen worden opgetekend in Griekenland (+ 11,9 procentpunten), Spanje (+ 5,7 procentpunten), Cyprus (+ 4 procentpunten) en Italië (+ 3,5 procentpunten). Dit is een indicatie van de intensiteit van de recessie waaronder deze landen de voorbije jaren geleden hebben, en de gevolgen die deze

op de arbeidsmarkresultaten blijft hebben; het is echter ook een indicatie van de uitdagingen voor de openbare diensten voor arbeidsvoorziening en regelingen voor actief arbeidsmarktbeleid, die in veel gevallen onder grote druk kwamen te staan door de plotse toename van het aantal werkzoekenden.

**Figuur 46: Langdurige werkloosheid als percentage van de beroepsbevolking**

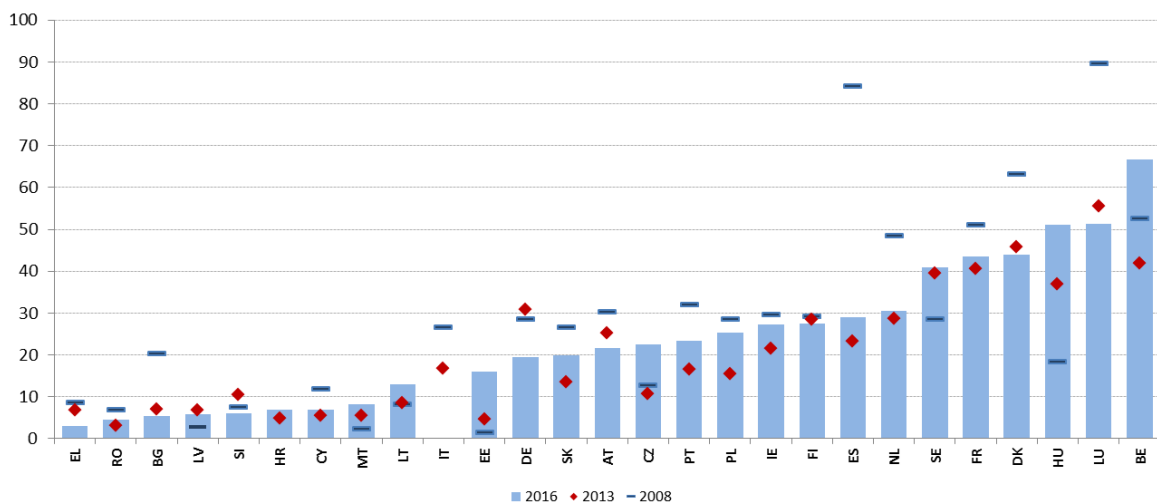


Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**In de EU bestaan nog steeds zeer grote verschillen tussen de landen wat de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen betreft.** Actieve arbeidsmarktmaatregelen zijn een van de hoekstenen om te zorgen voor effectieve overgangen op de arbeidsmarkt en goed presterende arbeidsmarkten. Samen met een doeltreffende infrastructuur voor een leven lang leren vormen actieve arbeidsmarktmaatregelen de eigenlijke steun- (en veiligheids-)dimensie van een evenwichtige flexizekerheidsopzet, die wordt erkend als een factor die de prestaties van de arbeidsmarkt verbetert. In dit verband bestaan opvallende verschillen tussen de lidstaten wat betreft deelname aan activeringsmaatregelen. Enerzijds is er een grote groep lidstaten (Griekenland, Roemenië, Bulgarije, Letland, Slovenië, Kroatië, Cyprus en Malta) waar minder dan 10 % van de personen die willen werken, in 2016 deelnamen aan actieve arbeidsmarktmaatregelen. Bovendien is dit percentage de laatste jaren gedaald. Anderzijds zijn in een andere groep landen deelnamepercentages van meer dan 40 % opgetekend (Zweden, Frankrijk, Hongarije, Luxemburg en België). Voor deze landen is de tendens sinds

2013 over het algemeen positief of constant. Dit lijkt erop te wijzen dat voor deze beleidsindicator geen convergentie plaatsvindt<sup>73</sup>. In de meeste landen zijn de deelnamepercentages na de crisis gedaald (met de opmerkelijke uitzonderingen België, Hongarije, Zweden, Tsjechië en Estland), hetgeen erop wijst dat de toename van het aantal personen dat een baan zoekt niet is gevolgd door een verhoudingsgewijze stijging van de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen.

**Figuur 47: Percentage personen die willen werken en aan actieve arbeidsmarktmaatregelen deelnemen**



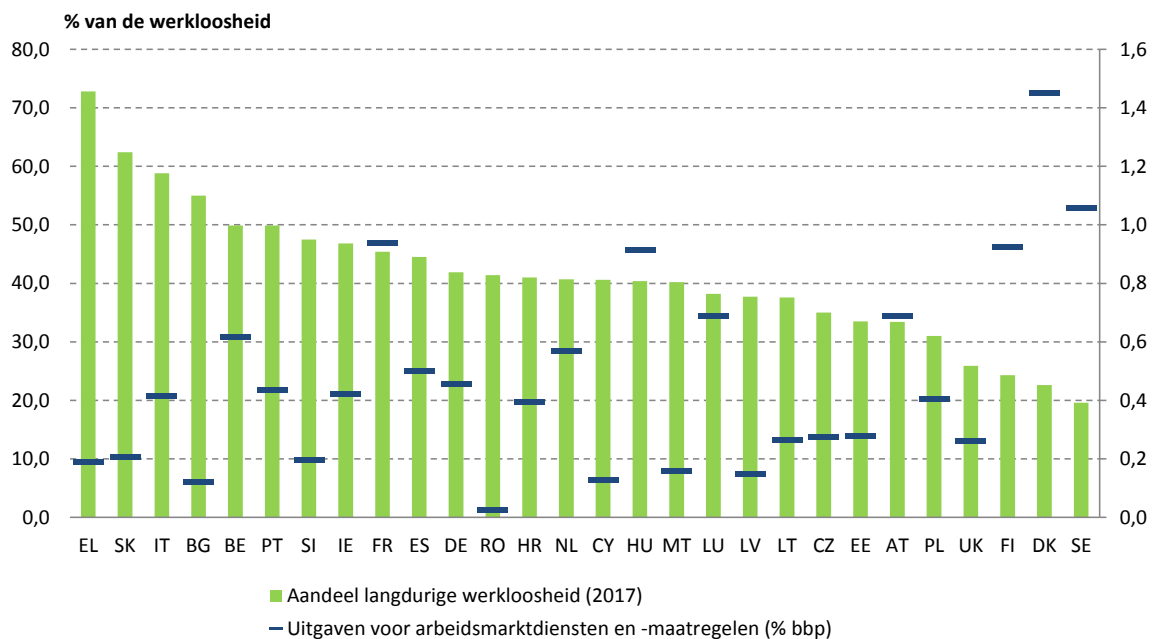
Bron: Eurostat, databank over arbeidsmarktbeleid en arbeidskrachtenenquête. Voor UK zijn geen recente gegevens beschikbaar; voor IT zijn geen gegevens van 2016 beschikbaar.

**De totale investering in actieve arbeidsmarktmaatregelen lijkt ook sterk te verschillen tussen de lidstaten.** Het aandeel langdurig werklozen geeft een ruwe benadering van de doeltreffendheid van het actieve arbeidsmarktbeleid, maar dit verschil is ook een punt van zorg. Hoewel de uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen in enige mate verband houden met de situatie op het vlak van werkloosheid en concurrentievermogen in een bepaalde lidstaat, duiden de cijfers op grote verschillen in de bereidheid om doeltreffende regelingen voor actieve arbeidsmarktmaatregelen op te zetten. De uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen verschillen van 1,5 % van het bbp tot minder dan 0,1 % in sommige van de lidstaten die zich daarvoor minder inzetten (figuur 48). Bovendien zijn de

<sup>73</sup> Deze indicator moet niettemin met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd aangezien hij enkel de deelname aan (en niet de doeltreffendheid van) arbeidsmarktmaatregelen meet; bovendien zijn er voor bepaalde landen problemen met de statistische betrouwbaarheid die te maken hebben met het gegevensverzamelingsproces.

lidstaten die het minst investeren in actieve arbeidsmarktmaatregelen meestal de lidstaten waar een aanzienlijk deel van de regeling voor actieve arbeidsmarktmaatregelen wordt medegefinancierd door het ESF en waar de duurzaamheid op lange termijn van de regeling in vraag wordt gesteld.

**Figuur 48: Uitgaven voor arbeidsmarktdiensten en -maatregelen (2016) en aandeel langdurig werklozen (2017)**

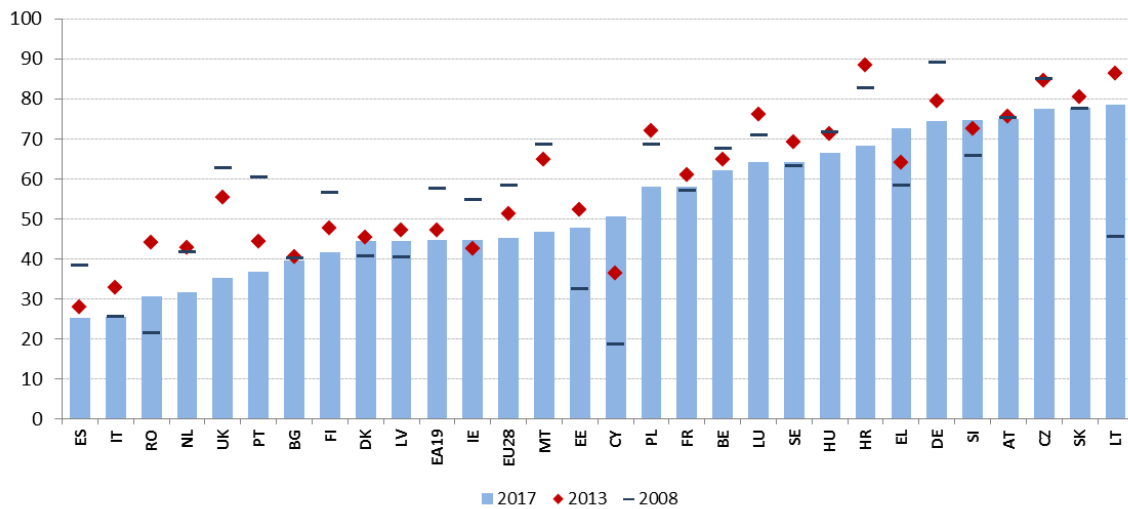


De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) zijn de voornaamste arbeidsmarktinstellingen die bevoegd zijn om ondersteuning te bieden bij het zoeken naar een baan en voor de doorverwijzing van werkzoekenden naar activeringsmaatregelen. Hoewel zij in elk land anders gestructureerd zijn, is het doel van de ODA's om het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen door dienstverlening te bieden aan zowel geregistreerde werklozen als werkgevers. Zij zijn met name verantwoordelijk voor de profilering van klanten, door hen advies en geïndividualiseerde steun aan te bieden, hen door te verwijzen naar opleidingen en activeringsmaatregelen en (in vele landen) werkloosheids- en/of bijstandsuitkeringen te betalen.

De doeltreffendheid van de ondersteuning die de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bieden bij het zoeken naar een baan verschilt echter van lidstaat tot lidstaat; deze hangt onder meer af van hun capaciteit, de kwaliteit van de aangeboden

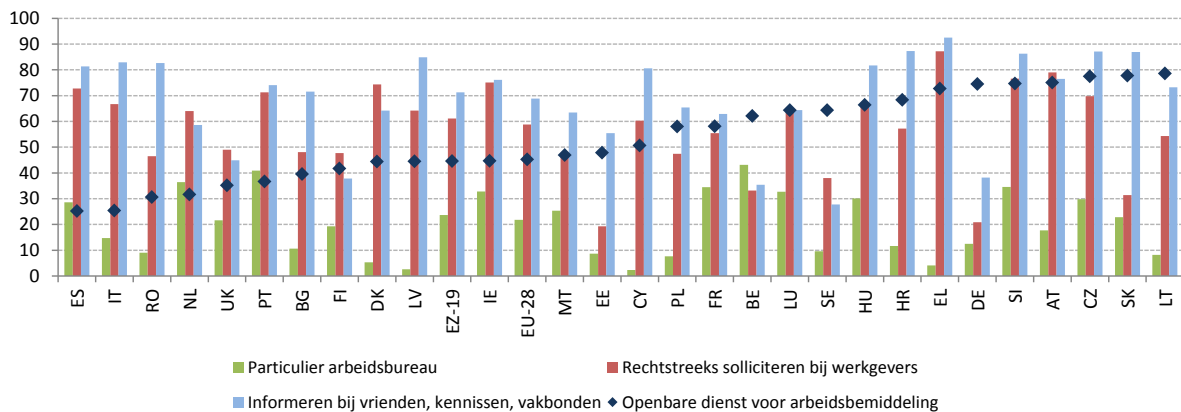
diensten en de coördinatie met overige actoren. Dergelijke verschillen weerspiegelen in vele gevallen het gebruik dat werklozen maken van de ODA's bij het zoeken naar een baan (buiten de formele registratievereisten, die over het algemeen noodzakelijk zijn om toegang te krijgen tot werkloosheids- en andere bijstandsuitkeringen). Figuur 49 toont het aandeel werklozen die een beroep doen op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het zoeken naar een baan. De waarden verschillen niet aanzienlijk van de in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 gepubliceerde waarden. Spanje, Italië en Roemenië tonen de laagste percentages in 2017 (minder dan 30 %), gevolgd door Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Portugal (met een aandeel tussen 30 % en 40 %). In lidstaten zoals Litouwen, Slowakije, Tsjechië, Oostenrijk, Slovenië, Duitsland en Griekenland daarentegen verklaart meer dan 70 % van de werklozen een beroep te doen op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij de zoektocht naar een baan. Gemiddeld is het gebruik van de ODA's door werklozen gestaag gedaald sinds het begin van de crisis, van 58,1 % in 2008 naar 45,2 % in 2017 (1 procentpunt minder dan in 2016). In een aantal lidstaten echter wordt een tegengestelde tendens opgetekend, met opmerkelijke stijgingen in Letland en Cyprus (meer dan 30 procentpunten), Estland en Griekenland (ongeveer 15 procentpunten), Roemenië en Slovenië (ongeveer 9 procentpunten). In sommige van deze landen zijn de toegenomen percentages echter mogelijk het gevolg van strengere registratieverplichtingen om van een uitkering te kunnen genieten. Figuur 50 geeft een aanwijzing voor het gebruik dat werklozen maken van bepaalde alternatieve methoden voor het zoeken naar werk, met inbegrip van particuliere arbeidsbureaus, rechtstreekse sollicitaties bij werkgevers en informele methoden zoals informeren bij vrienden, kennissen en vakbonden. Hoewel moeilijk algemene patronen kunnen worden gevonden, lijkt het erop dat in lidstaten waar weinig gebruik wordt gemaakt van de ODA's informele methoden het vaakst voorkomen.

**Figuur 49: Aandeel werklozen die een beroep doen op de openbare diensten voor arbeidsvoorziening bij het zoeken naar een baan**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Figuur 50: Aandeel werklozen die gebruikmaken van bepaalde methoden voor het zoeken naar een baan (2017)**



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

**Het verstrekken van adequate werkloosheidsuitkeringen van redelijke duur die toegankelijk zijn voor alle werknemers en vergezeld gaan van doeltreffende arbeidsmarktmaatregelen is van essentieel belang voor de ondersteuning van werkzoekenden tijdens overgangen op de arbeidsmarkt.** Het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 omvatte een uitgebreide vergelijkende analyse van de voornaamste kenmerken van de werkloosheidsuitkeringsstelsels in de EU op basis van de resultaten van de

benchmarking van werkloosheidsuitkeringen en actieve arbeidsmarktmaatregelen die binnen het EMCO is uitgevoerd. In de analyse werd gekeken naar een aantal indicatoren met betrekking tot prestaties en beleidsinstrumenten (voor de jaren 2016 of 2017, afhankelijk van de beschikbare gegevens) en zij blijft in grote lijnen geldig gezien de beperkte beleidswijzigingen die zich tijdens de referentieperiode voor dit verslag hebben voorgedaan (voor nadere gegevens over de hervormingen door de lidstaten op dit gebied, zie punt 3.3.2; voor een overzicht van de hervormingen op de lange termijn door de lidstaten, zie Europese Commissie, 2018<sup>74</sup>). Dit deel bevat een update van de benchmarking, met name van de indicatoren met betrekking tot beleidsinstrumenten. Daarnaast wordt gekeken naar de aanvullende indicatoren met betrekking tot de strengheid van de werkzoekverplichting voor werkloze werkzoekenden die door het Comité voor de werkgelegenheid in 2018 zijn overeengekomen.

**Gemiddeld komt een derde van de kortstondig werklozen<sup>75</sup> in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering.** Dit aandeel is in de nasleep van de crisis lichtjes gedaald (van 34,4 % in 2008 naar 32,7 % in 2017) en is de laatste jaren stabiel gebleven. Tussen de landen bestaan echter nog steeds aanzienlijke verschillen (figuur 51). Deze verschillen hangen af van het beleid op het vlak van werkloosheidsuitkeringsstelsels (met name wat betreft de voorwaarden om in aanmerking te komen, de maximale duur, de strengheid van de werkzoekverplichting en overlappingsen met andere socialezekerheidsregelingen) en van de conjuncturele situatie van verschillende landen. Vanuit een langetermijnperspectief, tussen 2008 en 2017, is de dekking het meest toegenomen in Letland (bijna 16 procentpunten), Italië (10 procentpunten) en Frankrijk (9 procentpunten). De grootste dalingen daarentegen werden geregistreerd in Hongarije (-15 procentpunten), Luxemburg (-12 procentpunten), Kroatië en Duitsland (-10 procentpunten). Laatstgenoemde heeft echter nog steeds de hoogste dekkingsgraad (62,8 %), gevolgd door Finland, Oostenrijk, België en Frankrijk met percentages van meer dan 50 %. De laagste dekkingsgraad wordt dan weer opgetekend in Malta, Kroatië, Polen, Roemenië en Bulgarije, waar deze zich ver onder de 15 % bevindt, zonder tekenen die wijzen op verbetering.

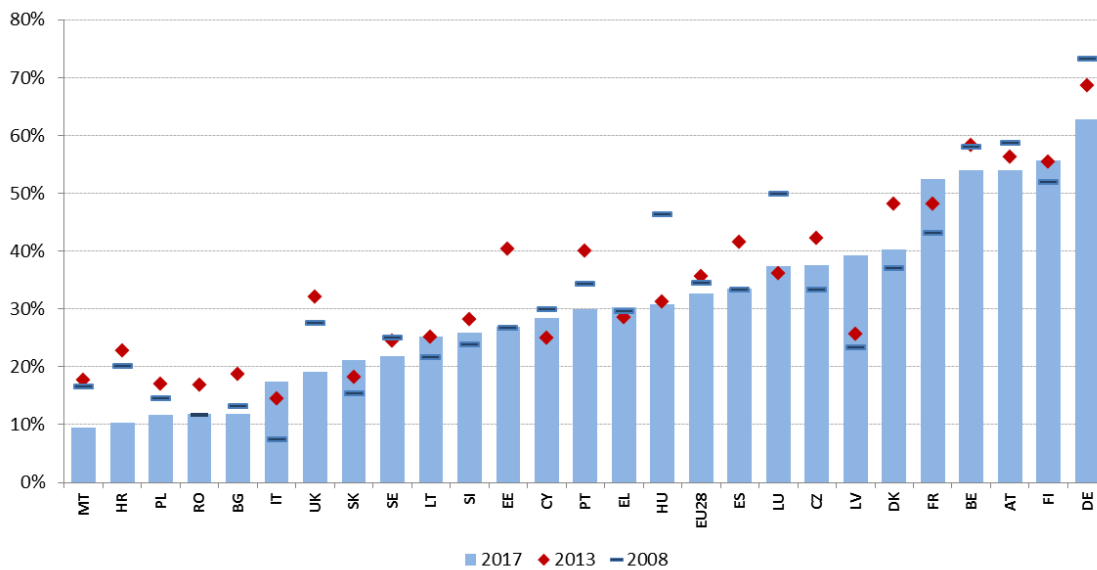
---

<sup>74</sup> Europese Commissie (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

<sup>75</sup> Personen die sinds minder dan een jaar werkloos zijn.



**Figuur 51: Dekkingsgraad van werkloosheidsuitkeringen voor kortstondig werklozen**



Bron: berekening op basis van gegevens van Eurostat en de arbeidskrachtenenquête. Opmerking: Geen gegevens beschikbaar voor IE en NL.

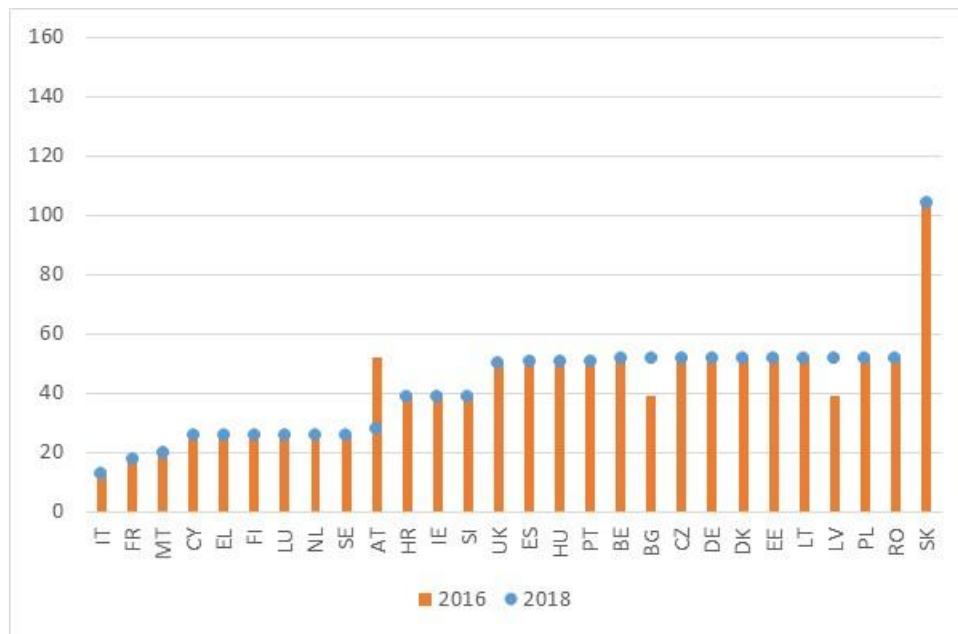
**Tussen 2016 en 2018 zijn geen belangrijke wijzigingen aangebracht aan de manier waarop werkloosheidsuitkeringen zijn ingericht in de lidstaten.** Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moeten werklozen over het algemeen over een minimale loopbaan beschikken en/of gedurende een bepaalde tijd sociale zekerheidsbijdragen hebben betaald. Zoals blijkt uit figuur 52 varieert deze minimale periode van minder dan 20 weken in Frankrijk en Italië tot een jaar (52 weken) of meer in Polen, Roemenië en Slowakije. Tussen 2016 en 2018 zijn, met uitzondering van drie gevallen, bijna geen variaties opgetekend. In het geval van Oostenrijk is voor een eerste aanvraag nog steeds een verzekeringsloopbaan van 52 weken binnen de laatste 24 maanden vereist. Voor daaropvolgende aanvragen is deze periode echter beperkt tot 28 weken. In Bulgarije is de lengte van de vereiste drempelperiode gestegen van 9 maanden betaling van verzekeringsbijdragen binnen een periode van 15 maanden vóór de werkloosheid naar 12 maanden binnen 18 maanden vóór de werkloosheid. Ook in Letland steeg de vereiste drempelperiode van minimaal 9 maanden betaling van verzekeringsbijdragen binnen een periode van 12 maanden vóór de werkloosheid naar minimaal 12 maanden binnen 16 maanden vóór de werkloosheid. Wat de maximale duur van de uitkeringen betreft (figuur 53), zijn er geen veranderingen tussen 2017 en 2018. België blijft aan het bovenste eind van het spectrum; de duur van de uitkeringen is er onbegrensd hetgeen moet worden gezien in de context van het ontbreken van een bijstandsregeling voor

werkloosheid. Aan het andere eind bevinden zich Hongarije en Malta. In de meeste lidstaten is de maximale duur nog steeds korter dan de bijdrageperioden; in slechts vier lidstaten zijn beide perioden gelijk (Frankrijk, Nederland, Griekenland en Luxemburg) en in drie landen is de duur van de uitkeringen hoger (Finland, Denemarken en België). Ook wat het niveau en de toereikendheid van werkloosheidsuitkeringen betreft, zijn er aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Voor een laagbetaalde werknemer met een korte loopbaan (een jaar) variëren de netto vervangingsratio's van minder dan 20 % van de voorgaande (netto-)inkomsten in Hongarije tot ongeveer 90 % in Luxemburg (figuur 54). De vergelijking tussen de netto vervangingsratio bij de 2e en de 12e maand van werkloosheid toont de impact van hetzij het verstrijken van de uitkeringen (met personen die onder andere regelingen vallen, zoals werkloosheid of sociale bijstand), hetzij de verlaging van de uitkering in de tijd<sup>76</sup>.

---

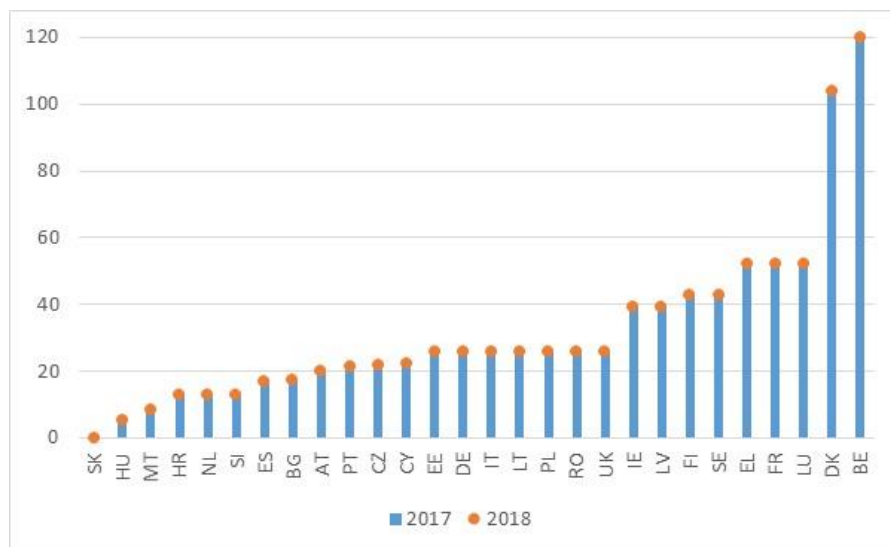
<sup>76</sup> De voor deze indicator gebruikte OESO-modellen zijn verfijnd sinds de aanneming van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2018 door de Raad, in het bijzonder voor AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT en UK.

**Figuur 52: Lengte van de vereiste drempelperiode, 2016 en 2018 (in weken)**



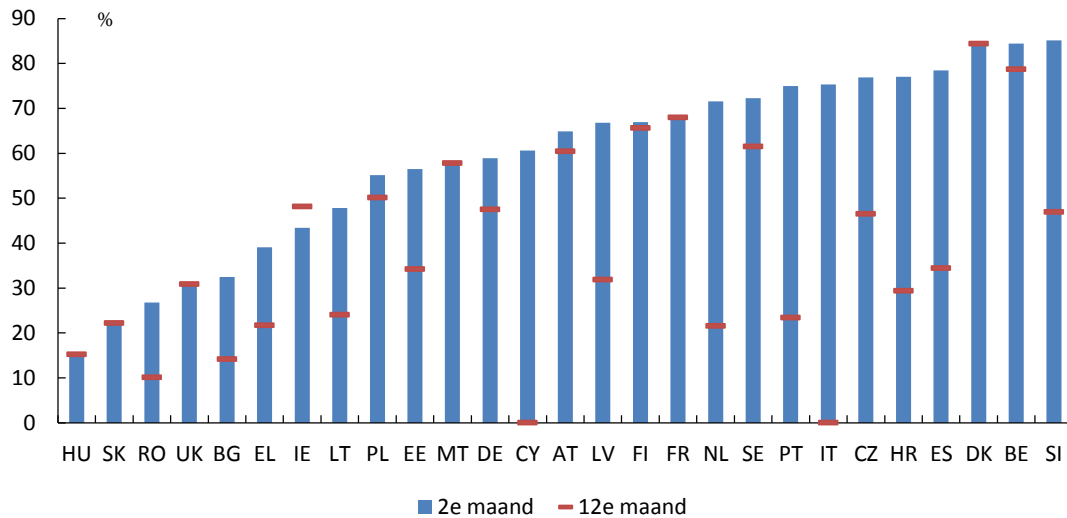
Bron: MISSOC-databank ("Mutual Information System on Social Protection") en nationale wetgeving. Opmerking: in Malta (2018) moeten, om in aanmerking te komen, gedurende minimum 50 weken bijdragen zijn betaald, waarvan ten minste 20 zijn betaald of gecrediteerd binnen de laatste twee kalenderjaren; in Ierland (2016 en 2018) moeten ten minste 104 wekelijkse bijdragen zijn betaald sinds de persoon voor het eerst begon te werken.

**Figuur 53: Maximale duur van de uitkeringen op basis van een bijdrageperiode van een jaar (2017 en 2018)**



Bron: MISSOC-databank ("Mutual Information System on Social Protection") en nationale wetgeving (januari 2017 en januari 2018). Opmerking: in België is de duur van de uitkeringen onbegrensd. In Cyprus worden de weken berekend op basis van 6 werkdagen per week. In Ierland wordt enkel aan personen die 260 of meer wekelijkse PRSI-premies hebben betaald, gedurende 39 weken (234 dagen) een uitkering betaald. In Slowakije komt een persoon met een verzekeringsloopbaan van een jaar niet in aanmerking voor werkloosheidsuitkeringen (de vereiste is dat tijdens de laatste drie 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.

**Figuur 54: Netto vervangingsratio van werkloosheidsuitkeringen op 67 % van het gemiddelde loon, bij de 2e en de 12e maand van werkloosheid (2018)**



Bron: Europese Commissie op basis van het inkomens-uitkeringsmodel van de OESO. Opmerking: de indicator is berekend voor een alleenstaande zonder kinderen met een korte loopbaan (1 jaar) met de leeftijd van 20 jaar. Nadere gegevens over de methodiek worden gegeven in voetnoot 76.

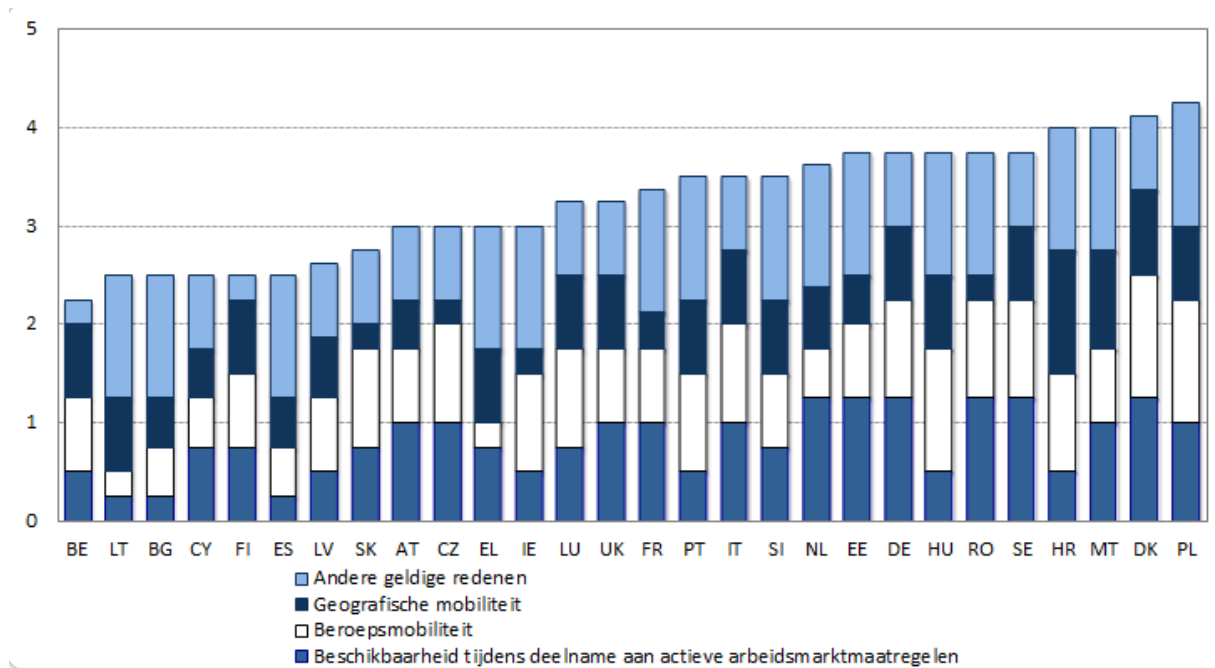
**De lidstaten hebben verschillende strategieën ontwikkeld voor de activering van werkloosheidsuitkeringsgerechtigden.** De aangenomen beleidsinstrumenten volgen het beginsel van wederzijdse verplichting. Werkloosheidsuitkeringsgerechtigden zijn met name verplicht deel te nemen aan activiteiten voor het zoeken naar een baan. Tegelijkertijd moeten overheden hen ondersteunen bij hun zoektocht naar een baan en bij het wegnemen van belemmeringen die hen mogelijk hinderen opnieuw aan het werk te gaan. Ze moeten er ook op toezien dat zij voldoen aan de voorwaarden met betrekking tot beschikbaarheid voor werk (en sancties opleggen indien nodig). In een groot aantal lidstaten wordt het beginsel van vroegtijdige interventie en diensten op maat voor werkloze werkzoekenden toegepast met als doel de werkloosheidsperioden te verkorten, de kwaliteitsvolle afstemming van vraag en aanbod te bevorderen en langdurige werkloosheid en ontmoediging te voorkomen. In de meeste lidstaten bestaan inderdaad verplichtingen voor ODA's om werkzoekenden bepaalde soorten vroegtijdige ondersteuning te bieden (profilering, opstellen van individuele actieplannen, gepersonaliseerd advies).

**De strengheid van de voorwaarden met betrekking tot beschikbaarheid voor werk en de werkzoekverplichting<sup>77</sup>, die verbonden zijn aan werkloosheidsuitkeringen, verschillen sterk.** Figuur 55 toont de strengheid van de vereisten inzake beschikbaarheid en passende criteria voor werk voor werkloosheidsuitkeringsgerechtigden. Zij blijken het strengst te zijn in Polen, Denemarken, Malta en Kroatië, en het minst streng in België, Litouwen, Bulgarije, Cyprus, Finland en Spanje. Uit figuur 56 blijkt een grote variatie in de strengheid van de vereisten inzake het zoeken naar werk en controle. Met name in Malta, het Verenigd Koninkrijk en Luxemburg zijn deze strenger; in Cyprus, Griekenland en Polen zijn zij het minst streng. Tot slot blijkt uit figuur 57 ook een grote verscheidenheid wat betreft de strengheid van de sancties die worden toegepast wanneer werkloosheidsuitkeringsgerechtigden niet voldoen aan de vereisten inzake beschikbaarheid en het zoeken naar werk. De sancties blijken het strengst te zijn in Slovenië, Roemenië, Luxemburg, Griekenland, Kroatië en Portugal, en het minst streng in Oostenrijk, Hongarije, Cyprus, Ierland, Denemarken en Duitsland (in sommige gevallen echter gaat dit gepaard met een korte duur van de uitkeringen). Malta, Kroatië en Estland blijken op alle gebied de strengste bepalingen te hebben. In verschillende lidstaten echter bestaat een combinatie van strenge bepalingen voor bepaalde componenten en minder strenge voor andere. Zo heeft Denemarken de op één na strengste bepalingen voor de vereisten inzake beschikbaarheid en passende criteria voor werk, maar een van de minst strenge voor uitkeringsstrafsancties. Deze verschillende benaderingen geven een inkijk in de manier waarop nationale regelingen het probleem van "moral hazard", dat inherent is aan werkloosheidsuitkeringen, aanpakken. Zo bevorderen strengere vereisten inzake beschikbaarheid en het zoeken naar werk naar verwachting de inspanningen om een baan te zoeken en zorgen zij ervoor dat werkaanbiedingen sneller worden aanvaard. Daardoor bieden zij een tegengewicht voor de negatieve financiële prikkels die werkloosheidsuitkeringsstelsels mogelijk creëren en verkorten ze de duur van de werkloosheid. Tegelijkertijd kunnen al te strenge verplichtingen contraproductieve effecten hebben, bijvoorbeeld wat betreft een vermindering van de uitkeringsdekking. Zij kunnen ook nadelig zijn voor de kwaliteit van de match tussen werkzoekenden en banen, waarbij mensen mogelijk niet op lange termijn aan het werk blijven (en dus meer mensen opnieuw regelmatig in de werkloosheid terechtkomen).

---

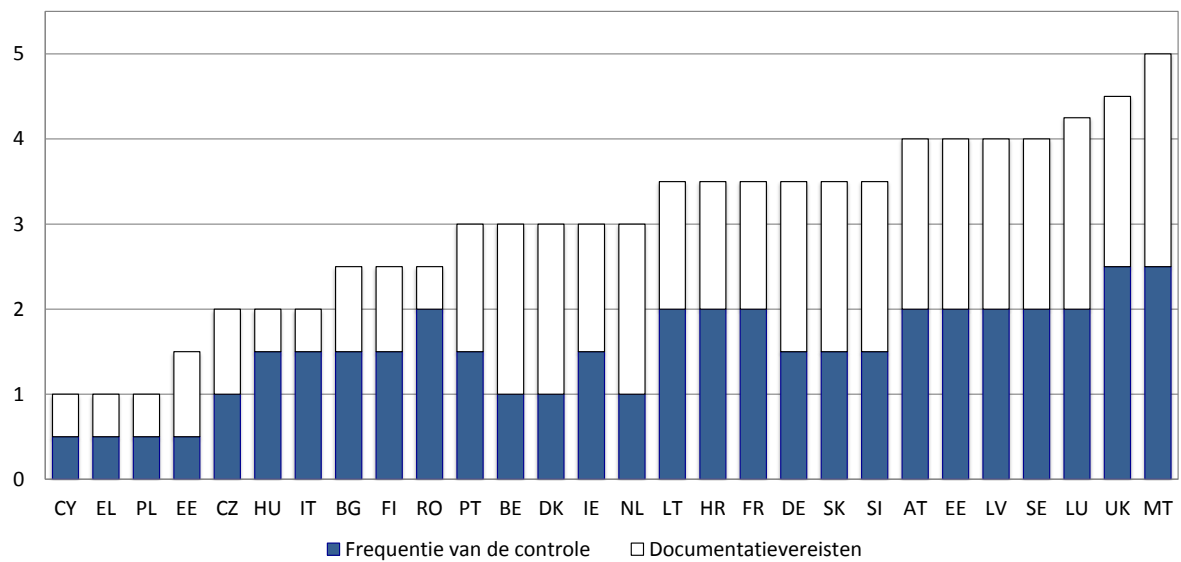
<sup>77</sup> Deze beleidsindicatoren zijn door de OESO ontwikkeld met gebruikmaking van gegevens die aan de hand van uitvoerige enquêtes bij deskundigen zijn verzameld. Zij geven informatie over juridische (nl. de jure) voorwaarden maar niet over de effectieve uitvoering ervan (die tussen landen met dezelfde regels kan verschillen). Deze indicatoren mogen niet op een al te eenvoudige manier worden geïnterpreteerd aangezien het niet mogelijk is om een "optimale" graad van strengheid van de vereisten inzake beschikbaarheid en het zoeken naar werk te bepalen.

**Figuur 55: Vereisten inzake beschikbaarheid en passende criteria voor werk, 2017**



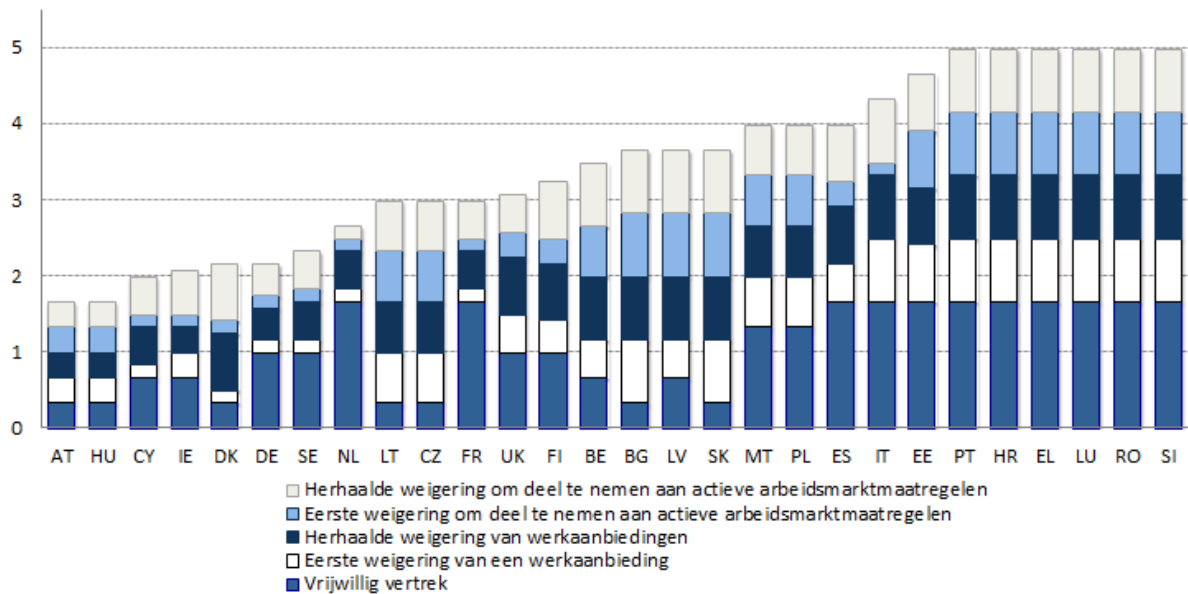
Bron: OESO. Opmerking: score van 1 (minst streng) tot 5 (strengst).

**Figuur 56: Vereisten inzake het zoeken naar werk en controle, 2017**



Bron: OESO. Opmerking: score van 1 (minst streng) tot 5 (strengst).

**Figuur 57: Strengheid van de uitkeringssancties, 2017**



Bron: OESO. Opmerking: score van 1 (minst streng) tot 5 (strengst).

**Het wegnemen van belemmeringen voor de mobiliteit van werknemers en lerenden kan bevorderlijk zijn voor de inzetbaarheid en de ontwikkeling van vaardigheden, en ertoe bijdragen dat het volledige potentieel van de Europese arbeidsmarkt wordt benut.** In 2017 woonden ongeveer 12,4 miljoen EU-burgers in de werkende leeftijd (20-64 jaar) in een ander land dan hun land van staatsburgerschap<sup>78</sup>. Dit aantal is met 5 % toegenomen in vergelijking met 2016; dat is aan hetzelfde tempo als de voorgaande jaren. Duitsland en het Verenigd Koninkrijk waren de belangrijkste landen van verblijf in 2017; zij ontvingen respectievelijk 3 miljoen en 2,6 miljoen personen, gevolgd door Spanje (1,4 miljoen), Italië (1,2 miljoen) en Frankrijk (ongeveer 1 miljoen). Terwijl in Duitsland en het Verenigd Koninkrijk al sinds 2015 een opwaartse trend wordt opgetekend, is de stijging in Italië en Frankrijk gematigder (en minder groot dan de gemiddelde stijging). In Spanje daarentegen was het aantal EU-28-burgers dat er kwam wonen in absolute cijfers lager met een daling van 1 % ten opzichte van 2016. Dit is een voortzetting van een (vertragende) neerwaartse trend die zich sinds 2014 aftekent. De belangrijkste landen van oorsprong blijven ongewijzigd sinds 2016: de grootste groep op EU-niveau bestaat uit onderdanen van Roemenië, Polen, Portugal,

<sup>78</sup> Dit aantal verwijst naar EU-28-burgers in de werkende leeftijd die mobiel zijn op lange termijn en in de EU-28 wonen, op basis van demografische statistieken van Eurostat. Voor nadere gegevens, zie Europese Commissie (te verschijnen), Jaarverslag 2018 over de arbeidsmobiliteit binnen de EU, Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie.

Italië en Bulgarije. Het gaat samen om ongeveer 6,6 miljoen personen, meer dan de helft van het totale aantal EU-28-burgers dat mobiel is binnen de EU. In verhouding tot de bevolking werden de hoogste uitstromen opgetekend in Litouwen, Roemenië en Letland; in Litouwen, Roemenië, Letland, Estland en Kroatië kon een stijgende trend worden waargenomen. De voornaamste landen van oorsprong en van bestemming zijn dezelfde wanneer wordt gekeken naar de economisch actieve burgers (d.w.z. werkenden en werkzoekenden).

**In het buitenland studeren is gunstig voor de ontwikkeling van vaardigheden en betere toekomstige kansen op de arbeidsmarkt.** Mobiele studenten dragen bij aan de ontwikkeling van kennis, sterkere culturele bewustmaking, modernisering van technologie en capaciteitsopbouw in hun land wanneer zij naar huis terugkeren na in het buitenland te hebben gestudeerd. Bovendien bevorderen studentenuitwisselingen tussen landen de kansen op samenwerking tussen academische instellingen en dragen daarmee bij tot de Europese doelstelling met betrekking tot het openstellen en moderniseren van de onderwijsstelsels. Toch maken mobiele afgestudeerden slechts een klein percentage van de Europeanen uit. In 2016 was slechts 10,7 % van de afgestudeerden in het hoger onderwijs die afkomstig zijn uit EU-lidstaten mobiel; 3,1 % waren diplomamobiel en studeerden af in een ander land dan dat waar zij hun diploma hebben behaald; 7,6 % hebben studiepunten verworven tijdens een mobiliteitsverblijf en brachten tijdelijk een studie- en/of werkperiode door in het buitenland. De lidstaten met de hoogste percentages afgestudeerden met uitgaande mobiliteit zijn Luxemburg (84,4 %), Nederland (23,2 %) en Finland (19,5 %). In vier andere EU-lidstaten liggen de percentages mobiele studenten boven 15 % (Duitsland, Frankrijk, Cyprus en Litouwen). De mobiliteitspatronen tussen landen worden verklaard door verschillende factoren zoals geografische nabijheid, band met de taal of de beschikbaarheid van Engelstalige programma's in niet-Engelstalige landen. Ook de onderwijskwaliteit van universiteiten en hun reputatie zijn sterke aantrekkingsfactoren.

**De sociale dialoog, zowel bipartiet als tripartiet, is een essentieel onderdeel van de Europese sociale markteconomie.** De sociale dialoog maakt het mogelijk overeenkomsten en beleidsmaatregelen te bevorderen waarin de belangen van beide zijden van de industrie in evenwicht worden gehouden. Een doeltreffende sociale dialoog vindt oplossingen die aanvaardbaar zijn voor de betrokken partners en vermindert dus maatschappelijke conflicten en versterkt de sociale cohesie. Belangrijke elementen voor een dergelijke dialoog zijn wederzijds respect en vertrouwen tussen de partners, die gepaard gaan met de ervaring van eerdere goede samenwerking en de meerwaarde van dergelijke onderhandelde resultaten. Om

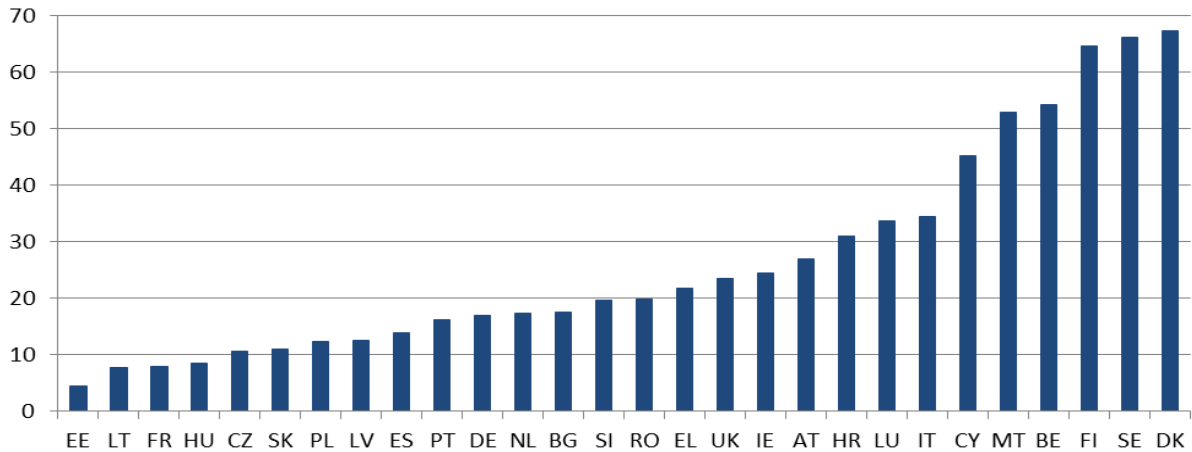


dergelijke onderhandelingen mogelijk te maken, moeten de sociale partners onafhankelijk zijn van elkaar en van de regering (autonomie van de sociale partners). Vandaar komt de sociale dialoog de werknemers, de werkgevers en de regeringen ten goede. In het initiatief "Een nieuwe start voor de sociale dialoog" waarmee in maart 2015 van start werd gegaan, de conclusies van de Raad en de door de Europese sociale partners, de Commissie en het Nederlandse voorzitterschap namens de Raad ondertekende quadripartiete verklaring over "Een nieuwe start voor een sterke sociale dialoog", allebei goedgekeurd in juni 2016, worden de lidstaten opgeroepen de sociale partners nauw te betrekken bij de uitstippeling en uitvoering van relevante hervormingen en beleidsmaatregelen in overeenstemming met nationale praktijken. In de Europese pijler van sociale rechten en het nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoer 7 wordt herhaald dat de sociale dialoog een kernwaarde is van de Europese Unie.

**De Europese Unie heeft te maken met een verscheidenheid aan nationale stelsels voor de sociale dialoog.** Uiteenlopende institutionele kaders en de operationele capaciteit van de sociale partners dragen bij tot belangrijke verschillen in de kwaliteit van de sociale dialoog. Hoewel er geen vast model is, moet de tijdige en zinvolle betrokkenheid van de sociale partners bij de uitstippeling en uitvoering van het beleid, onder meer door ondersteuning te bieden voor meer capaciteit van de sociale partners, als een gemeenschappelijke noemer worden beschouwd voor goed werkende en doeltreffende stelsels voor tripartiete sociale dialoog. Het laatstgenoemde geldt tevens voor de bipartiete sociale dialoog.

**De capaciteit van de sociale partners speelt een belangrijke rol in de vormgeving van de sociale dialoog.** De cijfers over het lidmaatschap van de sociale partners bevatten een aanwijzing van de capaciteit van de sociale partners om de respectieve collectieve belangen van beide zijden van de industrie te vertegenwoordigen (figuur 58). Hoe meer leden en hoe representatiever, hoe sterker hun stem en mandaat blijken te zijn. Deze cijfers geven echter geen volledig beeld. In bepaalde lidstaten met een lage vakbondsorganisatiegraad (bv. Frankrijk) genieten de vakbonden soms ook relatief brede steun van niet-leden (zie gegevens van de Eurobarometer inzake vertrouwen in vakbonden) en hebben zij veel capaciteit om deel te nemen aan beleidsontwikkelingen. In de meeste lidstaten daalt de organisatiegraad sinds de jaren 1980; de organisatiegraad van werkgevers blijft iets stabiel. Naast de geaggregeerde lidmaatschapscijfers kan ook de structuur van de vertegenwoordiging — meer of minder versnipperd — de capaciteit van de sociale partners beïnvloeden, in het bijzonder wanneer een versnipperde vertegenwoordiging slecht wordt gecoördineerd.

**Figuur 58: Vakbondsorganisatiegraad, percentage**



Bron: OESO en ICTWSS-databank (per lidstaat is gebruikgemaakt van de bron met de meest recente gegevens). Opmerking: berekend als een aandeel van de werknemers die lid zijn van een vakbond. Jaren waarop de gegevens betrekking hebben: 2017 voor SE, 2016 voor AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL en UK; 2015 voor BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI en ES; 2014 voor PL; 2013 voor CY en EL; 2012 voor HR, MT, BG en RO. De gegevens met betrekking tot de organisatiegraad van werkgevers zijn voor een aantal lidstaten de laatste jaren minder frequent bijgewerkt; daarom worden deze niet gepresenteerd in een grafiek.

**In een aantal lidstaten worden de maatregelen voor capaciteitsopbouw ondersteund door de Europese structuur- en investeringsfondsen.** Financiële steun is onder meer toegekend aan Bulgarije, Cyprus, Tsjechië, Griekenland, Frankrijk, Litouwen, Letland, Polen, Slowakije en Portugal. In Portugal ondersteunt het Europees Sociaal Fonds (ESF) de institutionele capaciteitsopbouw van de sociale partners gezien de belangrijke rol die zij spelen in de modernisering van de arbeidsmarktinstellingen, zoals in het beheer en de uitvoering van een actief arbeidsmarktbeleid en beroepsonderwijs en -opleiding. In Letland ondersteunt het ESF de versterking van de bipartiete sociale dialoog. De projecten hebben tot doel een rechtskader te ontwikkelen om de sociale dialoog in verschillende sectoren te bevorderen. In verschillende lidstaten kunnen de beschikbare EU-middelen echter nog beter benut worden om de capaciteit van de sociale partners te vergroten.

**De veranderende wereld biedt nieuwe mogelijkheden voor de sociale partners maar vormt ook nieuwe bedreigingen.** Nu al lopen de vertegenwoordigingspatronen voor werknemers die vallen onder verschillende contractuele overeenkomsten erg uiteen. Met name werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn in veel hogere mate aangesloten bij een vakbond dan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde

tijd. Daarnaast zijn de meeste nieuwere vormen van werk onvoldoende vertegenwoordigd. Uit onderzoek in Nederland blijkt dat deze ontwikkelingen gevolgen kunnen hebben voor de resultaten van collectieve onderhandelingen, met lagere loonsverhogingen in sectoren met veel zelfstandige werknemers (en een lager lidmaatschap) in vergelijking met andere sectoren<sup>79</sup>. Tegelijkertijd zijn ondernemingen in de uitbreidende tertiaire sector minder vaak lid van werkgeversorganisaties dan ondernemingen in de industrie. De voorbije jaren hebben de sociale partners initiatieven genomen om nieuwe leden aan te trekken, of bepaalde ondervertegenwoordigde groepen (jongeren en platformwerkers) een sterkere stem te geven via gerichte strategieën en wervingsinspanningen en door specifieke structuren binnen de organisatie te creëren<sup>80</sup>.

**In de EU wordt de representativiteit van de sociale partners doorgaans beoordeeld met behulp van twee verschillende beginselen.** Enerzijds vertrouwen sommige landen voornamelijk op de "wettelijke verplichting", d.w.z. een aantal wettelijke verplichtingen regelen de representativiteit van de sociale partners en specificeren de voorwaarden voor deelname aan collectieve onderhandelingen en bindende collectieve arbeidsovereenkomsten (bv. verkiezingen en organisatiegraad of lidmaatschap in het geval van vakbonden, en dekking van werknemers of werkgeversparticipatie in het geval van werkgeversorganisaties). Andere lidstaten vertrouwen dan weer op het beginsel van "wederzijdse erkenning", dat zelfregulering door de sociale partners impliceert. Tot slot wordt in een aantal landen een combinatie van deze twee beginselen gebruikt. In de praktijk kan het door een gebrek aan transparantie moeilijk zijn een eenduidige inschatting te maken van de representativiteit van de verschillende organisaties<sup>81</sup>.

**Het Europees Semester schenkt in toenemende mate aandacht aan de sociale dialoog.** In 2017 is een eerste volwaardige multilaterale toezichtsexercitie inzake de betrokkenheid van de sociale partners bij hervormingen en het beleid gehouden in het Comité voor de werkgelegenheid, institutioneel geschraagd door de werkgelegenheidsrichtsnoeren waarbij 14 lidstaten zijn geëvalueerd en landspecifieke conclusies zijn vastgesteld. Vertegenwoordigers van de nationale sociale partners waren aanwezig en gaven hun visie op de stand van zaken. Hoewel de werking van de sociale dialoog landspecifiek is, is uit de

---

<sup>79</sup> DNB (2018), "DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote", gepubliceerd op 1 februari 2018.

<sup>80</sup> Zie hoofdstuk 5 van "Employment and Social Developments in Europe, Annual Review", edities 2018 en 2017.

<sup>81</sup> Eurofound (2016), "Het begrip representativiteit op nationaal, internationaal en Europees niveau".

evaluatie gebleken dat verschillende geëvalueerde lidstaten bepaalde uitdagingen gemeen hebben. Deze omvatten de capaciteitskwestie bij de sociale partners en de behoefte aan meer voorspelbare, zinvolle en tijdige raadpleging van de sociale partners in verschillende fasen van de hervormingen. De conclusies van de multilaterale toezichtsexercitie, samen met de in de landverslagen opgenomen verdere analyse, hebben zich uiteindelijk vertaald in een sterke nadruk op de rol van de sociale dialoog in de landspecifieke aanbevelingen die in mei door de Commissie zijn voorgesteld en in juli 2018 door de Raad zijn aangenomen. Voor twee lidstaten (Hongarije en Roemenië) wordt in de aanbevelingen expliciet opgeroepen tot een verbetering van de sociale dialoog; voor verschillende andere lidstaten daarentegen worden de rol van de sociale partners en in sommige gevallen de bestaande uitdagingen in de overwegingen in herinnering gebracht. In sommige gevallen is er ruimte voor verbetering van de capaciteit van de sociale partners en voor een passend kader voor een voorspelbare en tijdige raadpleging over beleidsvorming en met name hervormingen, onder meer tijdens alle belangrijke fasen van het Europees Semester.

**Ook de raadpleging van organisaties uit het maatschappelijk middenveld speelt een belangrijke rol om ervoor te zorgen dat hervormingen doeltreffend worden ontworpen en uitgevoerd.** Zoals benadrukt in de in juli 2018 goedgekeurde herziene werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten de lidstaten, waar nodig en voortbouwend op bestaande nationale praktijken, rekening houden met de ervaring van organisaties uit het maatschappelijk middenveld met werkgelegenheid en sociale kwesties. Opdat hun betrokkenheid bij het in kaart brengen van beleidsuitdagingen en maatregelen zou lonen, is het belangrijk dat de dialoog is gebaseerd op de beginselen van openheid, pluralisme en transparantie. Uit de eerste bevindingen<sup>82</sup> blijkt dat de mate van betrokkenheid van belanghebbenden uit het maatschappelijk middenveld aanzienlijk verschilt tussen de lidstaten, zowel wat betreft het Europees Semester en meer in het algemeen de raadpleging over geplande hervormingen. Raadplegingen met belanghebbenden kunnen een uitdaging zijn in landen waar het maatschappelijk middenveld minder goed is georganiseerd: met name onvoldoende capaciteit om actief deel te nemen aan het beleidsdebat kan in sommige lidstaten een probleem zijn.

---

<sup>82</sup> Onder andere verzameld tijdens het seminar "The Social Pillar and European Semester as tools for delivering social Europe – a reflection with civil society", dat plaatsvond op 2 oktober 2018 in Brussel.

### 3.3.2 *Beleidsaanpak*

**In sommige lidstaten wordt de arbeidsbeschermingswetgeving hervormd met als doel een beter evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid, en segmentatie tegen te gaan.** Als onderdeel van een bredere hervorming van het arbeidsrecht heeft Frankrijk in januari 2018 een verplichte referentie op basis van anciënniteit en leeftijd ingevoerd voor de vergoeding van werknemers in geval van onrechtmatig ontslag om economische redenen. De maatregel heeft tot doel te zorgen voor meer consistentie tussen de bedragen in verband met dergelijke zaken, en de beslechting van geschillen in de bemiddelingsfase te vergemakkelijken. Ter compensatie wordt de ontslagvergoeding in geval van economisch gerechtvaardigde ontslagen opgetrokken met 25 %. Daarnaast kunnen ondernemingen op basis van een akkoord bij meerderheid van stemmen een "rupture conventionnelle collective" toepassen, d.w.z. een gemeenschappelijk overeengekomen procedure voor ontslag in ruil voor een compensatie voor de werknemer (die niet lager kan zijn dan de individuele ontslagvergoeding), na onderhandeling met de vakbonden. Het gebruik van dit mechanisme moet door de overheden worden gevalideerd, met name om misbruik te voorkomen. De tijdsspanne waarbinnen een rechtszaak tegen ontslag kan worden aangespannen, is verlaagd van twee naar een jaar (behalve in gevallen van pesterijen en discriminatie). Bovendien zijn in december 2017 de regels voor collectieve onderhandelingen herzien om de reikwijdte van de beoordeling van financiële moeilijkheden die collectief ontslag rechtvaardigen, te beperken; de beoordeling voor het evalueren van economische moeilijkheden voor een onderneming is nu beperkt tot het nationale grondgebied, los van de wereldwijde reikwijdte, wat ondernemingen meer speelruimte geeft om collectieve ontslagen te rechtvaardigen. In België zijn in 2018 de opzegtermijnen verkort voor de beginperiode van alle nieuwe arbeidsovereenkomsten, van twee weken naar een week tijdens de eerste drie maanden en van vier naar drie weken tijdens de vierde maand). In Kroatië kan een werkgever een vordering voor de rechtbank instellen tegen de weigering van de ondernemingsraad om in te stemmen met het ontslag van beschermde werknemers (bv. werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad, werknemers met een handicap, oudere werknemers enz.). Die mogelijkheid was in 2014 afgeschaft, maar is door een wijziging van de arbeidswet in 2017 weer ingevoerd. In Italië is de vergoeding van werknemers in geval van oneerlijk ontslag recentelijk verhoogd.

**Een aantal lidstaten plant verdere maatregelen op dit gebied die mogelijk in de nabije toekomst worden aangenomen.** In Nederland is in april 2018 een (ontwerp)pakket van uitgebreide maatregelen voorgelegd voor openbare raadpleging met het oog op een evenwichtigere arbeidsbeschermingswetgeving. Het pakket bevat de invoering van een aanvullende grond (de zogenaamde "cumulatiegrond") voor ontslag van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de mogelijke verlenging van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (van twee naar vijf maanden), de verlenging van de duur van opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten tot drie jaar (in plaats van twee jaar zoals voorheen het geval was), en de mogelijkheid te differentiëren tussen bijdragen voor de werkloosheidsverzekering naargelang het soort arbeidsovereenkomst. In Finland bereidt de regering een wijziging voor van de arbeidsovereenkomstenwet met de bedoeling de criteria voor individuele ontslagen in ondernemingen met tien of minder werknemers te versoepelen. Het doel is de drempel te verlagen om nieuwe werknemers in dienst te nemen. Tegelijk zou de aanwerving van jonge werklozen (jonger dan 30 jaar) met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gemakkelijker worden gemaakt. Het ontwerpvoorstel werd voor opmerkingen doorgestuurd in de zomer van 2018. Op basis van de opmerkingen heeft de regering de omvang van de ondernemingen herzien, van ondernemingen met twintig werknemers naar ondernemingen met tien werknemers. De wijziging heeft tot dusver gemengde beoordelingen gekregen in het licht van de ruime werkingssfeer van beide maatregelen, die door sommigen als onvoldoende gericht wordt beschouwd.

**Sommige lidstaten ondernemen stappen om strengere voorwaarden vast te stellen voor het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten (om misbruik te voorkomen) of om meer vrijheid te bieden bij de collectieve onderhandelingen over het kader ervoor.** In Tsjechië zijn in juli 2017 verschillende maatregelen van kracht geworden die erop gericht zijn misbruik door uitzendbureaus te voorkomen; deze omvatten strengere sancties voor de bevoegde vertegenwoordiger van een uitzendbureau dat zijn licentie verliest wegens de niet-nakoming van zijn verplichtingen. In Slovenië zijn wijzigingen aangebracht aan de wet op arbeidsinspecties die tot doel hebben het illegale gebruik van atypische vormen van werk te voorkomen, waaronder werk op basis van arbeidsovereenkomsten naar burgerlijk recht, en werkgevers te bestraffen die de lonen niet tijdig betalen. Wanneer een inspecteur met name vaststelt dat werkzaamheden onwettig zijn uitgeoefend op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is de werkgever verplicht de werknemer binnen drie dagen een passende

arbeidsovereenkomst aan te bieden. Frankrijk heeft het mogelijk gemaakt dat onderhandelingen op sectoraal niveau voorrang krijgen boven de nationale arbeidswetgeving bij het vaststellen van een kader voor het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en tijdelijke arbeidsovereenkomsten (zie deel 3.1). Overeenkomsten op ondernemingsniveau zijn mogelijk minder gunstig dan sectorakkoorden, aangezien bij de laatstgenoemde de mogelijkheid wordt weggenomen "lockdown clauses" vast te stellen. In Portugal is in juni 2018 met de sociale partners een uitgebreid pakket maatregelen overeengekomen om segmentatie op de arbeidsmarkt aan te pakken; het pakket zal naar verwachting eind 2018 in de wetgeving worden opgenomen. De belangrijkste ontwikkelingen zijn: beperking van de maximale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van drie tot twee jaar (met inbegrip van verlengingen), waarbij de totale duur van de verlengingen de duur van de initiële periode niet mag overschrijden; beperking van de maximale looptijd van arbeidsovereenkomsten voor niet-bepaalde tijd ("contratos de trabalho a termo incerto") van zes naar vier jaar; beperking van de reikwijdte van motiveringen voor het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor jonge werknemers en langdurig werklozen. Tegelijkertijd zal de proeftijd worden verlengd tot 180 dagen voor arbeidsovereenkomsten die voor het eerst worden afgesloten, alsook voor nieuw aangeworven langdurig werklozen. Daarnaast wordt in de tripartiete overeenkomst opgeroepen buitensporig personeelsverloop te belasten. Daarbij moet de definitie van "buitensporig" (per sector) bij uitvoeringsbesluit worden gedefinieerd, met betrokkenheid van de sociale partners. Tot slot is Griekenland voornemens de bescherming te verhogen van werknemers die op contractbasis werken. Voor het eerst zal een geïntegreerd regelgevingsstelsel worden ingevoerd tot vaststelling van de wederzijdse en hoofdelijke aansprakelijkheid van de aanbestedende instantie, de aannemer en de onderaannemer voor werknemers bij de uitoefening van het werk op contractbasis. Op die manier wordt de bescherming van de rechten van werknemers uitgebreid met betrekking tot de lonen, verzekeringsbijdragen, ontslagvergoedingen en compensaties in geval van een ongeval op het werk. In Italië is de maximale looptijd van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verminderd van 36 naar 24 maanden. Het maximale aantal verlengingen is beperkt van vijf tot vier en na de 12e maand zijn verlengingen enkel toegestaan indien formeel een nieuwe motivering wordt voorgelegd. Daarnaast is bij wet de aanvullende socialezekerheidsbijdrage die door werkgevers wordt betaald voor de verlenging van tijdelijke arbeidsovereenkomsten verhoogd met 0,5 procentpunt. Tot slot is het quotum werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst opgetrokken van 20 % tot 30 % van het totale aantal werknemers, maar dit omvat nu ook uitzendkrachten.

**Bepaalde innovaties met betrekking tot nieuwe vormen van werk worden ingevoerd, onder meer voor platformwerkers en zelfstandigen.** In Frankrijk is de regeling ingevoerd dat onlineplatforms vrijwillig een sociaal handvest kunnen aannemen ten aanzien van onafhankelijke werknemers. Dit handvest moet bestaan uit een reeks beginselen die van toepassing zijn op onafhankelijke werknemers die zijn geregistreerd bij onlineplatforms; daarnaast dragen de platforms bij tot de verzekeringsdekking voor arbeidsongevallen en financieren zij verplicht opleidingen voor onafhankelijke werknemers. In België is het gebruik van "flexi-jobs" (die reeds bestaan in de horecasector) uitgebreid naar andere sectoren, met name de detailhandel. Gepensioneerden en alle werknemers met een arbeidsovereenkomst van ten minste vier vijfde van een voltijdse baan kunnen in aanmerking komen voor een flexi-job. De inkomsten uit flexi-jobs zijn niet onderworpen aan belastingen en socialezekerheidsbijdragen door werknemers, en werkgevers betalen lagere sociale bijdragen. In Spanje heeft de hervorming uit 2017 van de wet inzake autonome werknemers tot doel de kwaliteit van werk voor zelfstandigen te verbeteren, onder meer op het vlak van sociale bescherming en veiligheid op het werk. Met de nieuwe maatregelen wordt de forfaitaire socialezekerheidsbijdrage van 50 euro verlengd van zes naar twaalf maanden en wordt een hogere mate van flexibiliteit ingevoerd bij het vaststellen van de bedragen. Daarnaast maakt de hervorming pensioenuitkeringen verenigbaar met freelancewerk en bevordert zij het evenwicht tussen werk en privéleven en een betere toegang tot opleidingen. In Ierland worden in de "Employment Bill 2017" een aantal gebieden van de huidige arbeidswetgeving behandeld met betrekking tot laagbetaalde, kwetsbaardere werknemers. Doel is ervoor te zorgen dat werknemers beter en in een vroeg stadium geïnformeerd worden over de aard van hun arbeidsregeling (en de basisvoorwaarden ervan); wanneer een werkgever nalaat binnen een bepaalde termijn de basisvoorwaarden mee te delen, wordt dit voortaan als een strafbaar feit beschouwd. Daarnaast zijn nulurencontracten in de meeste omstandigheden verboden; er is een bepaling met betrekking tot "uurbundeling" ingevoerd zodat werknemers met lage-urencontracten die systematisch een hoger aantal uren werken dan in hun arbeidsovereenkomst is opgenomen, het recht hebben om in een werktijdregeling te worden opgenomen die beter strookt met de werkelijkheid; voor werknemers die worden opgeroepen om gedurende een bepaalde periode te werken maar uiteindelijk geen werkzaamheden verrichten, is een hogere minimumbetaling ingevoerd. In Portugal omvat de geplande invoering van het "Contrato-Geração" twee trajecten: de invoering van financiële ondersteuning aan ondernemingen die tegelijkertijd een jonge werkloze (of een jongere op zoek naar zijn eerste baan) en een oudere langdurig werkloze aanwerven enerzijds, en de



ondersteuning van jongerenwerkgelegenheid in combinatie met een gedeeltelijke pensionering van een oudere werknemer anderzijds.

**Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen wat betreft de organisatie van de arbeidstijd, die echter niet altijd gericht zijn op meer aanpasbaarheid.** In België werden in 2017 een aantal verplichtingen inzake deeltijdarbeid gemoderniseerd en vereenvoudigd, met name door de formaliteiten te beperken voor de bepaling van vaste of variabele werkroosters, de kennisgeving van en het toezicht op afwijkingen. Daarnaast is sinds februari 2018 het wettelijk kader voor loopbaansparen van toepassing. Voor zover een overeenkomst bestaat op sector- of ondernemingsniveau, kunnen werknemers bepaalde tijdselementen opsparen met de bedoeling die later tijdens de duur van de dienstbetrekking als verlof op te nemen. Tot slot is de procedure voor de invoering van nachtarbeid en zondagwerk in het kader van e-commerce vereenvoudigd. In Frankrijk is het toepassingsgebied van de *accords de compétitivité* (overeenkomsten inzake concurrentievermogen) uitgebreid (zie deel 3.1). Als onderdeel van de tripartiete overeenkomst met de sociale partners over de hervorming van de arbeidswetgeving, is Portugal voornemens de individuele urenreserve en de collectieve urenreserves die gebaseerd zijn op individuele overeenkomsten af te schaffen. De reeds geldende overeenkomsten verstrijken ten laatste één jaar na de uitvoering van de nieuwe regels. De nieuwe overeenkomsten zullen worden gesloten in het kader van collectieve onderhandelingen of groepsovereenkomsten, na raadpleging van de werknemers. In de maatregel worden de grenzen van het aantal uren per dag bepaald, het percentage goedkeuringen door werknemers en het gebruik van het beginsel van de gunstigste behandeling.

**Verschillende lidstaten hebben maatregelen goedgekeurd om het gebruik van zwartwerk te voorkomen, de veiligheid op het werk te verhogen en/of de arbeidsinspectiediensten te versterken.** In Bulgarije is sinds eind 2017 bij wijziging van de wet inzake overheidsopdrachten de verwijdering van een deelnemer uit een openbare aanbestedingsprocedure geregeld, wanneer in een periode van drie jaar voorafgaand aan de procedure een sanctie was opgelegd wegens het gebruik van zwartwerk. Dit vereiste is ook van toepassing op onderaannemers, meestal kleine en micro-ondernemingen (vaak in de bouwsector). Daarnaast worden informatiecampagnes gehouden om risicogroepen bewust te maken van de nadelen van lonen onder couvert, met name het feit dat deze leiden tot lagere socialezekerheidsbijdragen. Griekenland heeft in 2018 de automatische uitwisseling van informatie tussen de gegevensbestanden van de diverse ministeries en

arbeidsmarktinstellingen en de politie vervolledigd. Daarnaast is het systeem herzien waarbij boetes worden opgelegd aan werkgevers die een werknemer in loondienst niet aangeven, met een aanzienlijke vermindering indien de werkgever de niet-aangegeven werknemer binnen tien dagen na de inspectie aanwerft met een arbeidsovereenkomst voor voltijdwerk (de maatregel heeft tot doel de omzetting van zwartwerk in formeel werk aan te moedigen). In Spanje is met de autonome gemeenschappen en in overleg met de sociale partners overeenstemming bereikt over het strategisch plan 2018-2020 dat tot doel heeft de capaciteit van de arbeidsinspectiediensten te versterken en de werkzaamheden ervan op concrete en meetbare wijze te structureren. In het plan wordt ook aandacht besteed aan de uitdagingen die voortvloeien uit de nieuwe vormen van werk, aan arbeidsvoorwaarden en aan niet-discriminatie op de werkvloer. In Estland is bij een in mei 2018 goedgekeurde wijziging van de wet inzake gezondheid en veiligheid op het werk de bescherming verbeterd tegen gezondheidsrisico's op het werk en wordt ervoor gezorgd dat de veiligheidsvoorschriften en de verstrekking van EHBO-opleidingen aangepast zijn aan de eigenheid van de onderneming. Zoals reeds vermeld, onderneemt Slovenië actie om het illegale gebruik van atypische vormen van werk te voorkomen. Daarnaast krijgt de arbeidsinspectie extra bevoegdheden om onderzoek te voeren naar gevallen van niet-betaling van lonen (een van de meest frequente overtredingen sinds 2009). In Cyprus zal een herziening van het systeem van arbeidsinspecties worden bevorderd ter verbetering van de doeltreffendheid en efficiëntie ervan. Dit zou hogere boetes en de invoering van een elektronische verklaring van aanvang van werk omvatten. Daarnaast ligt een nieuw wetsvoorstel voor de oprichting van een gecentraliseerde arbeidsinspectiedienst op tafel voor goedkeuring in de loop van de komende maanden. In Portugal zijn een aanwervingsprocedure voor arbeidsinspecteurs en de opening van nieuwe vergelijkende onderzoeken lopende. Bovendien is Portugal, met het oog op het ontmoedigen van zwartwerk of gedeeltelijk zwartwerk, voornemens de maximale looptijd van zeer kortlopende contracten te verlengen van 15 tot 35 dagen (met een maximale looptijd van 70 dagen per jaar bij dezelfde werkgever). Er zal worden gezorgd voor meer transparantie bij het gebruik van uitzendarbeid waarbij het verplicht wordt de werknemer informatie te verstrekken over de reden waarom een overeenkomst tussen de inlenende onderneming en het uitzendbureau wordt stopgezet.

**Ondanks hardnekkige problemen hebben de lidstaten relatief weinig beleidsmaatregelen genomen om hun regelingen voor actieve arbeidsmarktmaatregelen te versterken.** Griekenland voert momenteel een nieuwe regeling in voor het verstrekken van actieve

arbeidsmarktmaatregelen. Het doel daarvan is de doeltreffendheid van het activeringsbeleid te verhogen aan de hand van betere profilering en matching. Beter gerichte actieve arbeidsmarktmaatregelen blijven van essentieel belang om ervoor te zorgen dat met deze hervormingen betere resultaten worden bereikt en tot dusver is in één lokaal arbeidsbureau een proefproject gelanceerd voor meer dan 2 000 werklozen. Cyprus is van start gegaan met de proeffase van een recent ontwikkelde monitoring- en evaluatieregeling voor actieve arbeidsmarktmaatregelen die zal toelaten de doeltreffendheid van arbeidsmarktmaatregelen te verbeteren, waardoor beleidsmakers arbeidsmarktprogramma's beter zullen kunnen ontwerpen en lopende arbeidsmarktprogramma's beter zullen kunnen herzien. In Spanje is een breed strategisch kader voor de coördinatie van het nationale stelsel voor arbeidsvoorziening ontwikkeld. Deze maatregel bevat het organisationele kader voor alle acties die worden uitgevoerd binnen het Spaanse nationale stelsel voor arbeidsvoorziening in de periode 2017-2020 en dient als basis voor het ontwerp en beheer van een actief arbeidsmarktbeleid, opleidingsacties en vele andere strategieën van de regionale openbare diensten voor arbeidsvoorziening, en bepaalt het kader voor het vaststellen van beginselen, doelstellingen, instrumenten en financiële middelen.

**De lidstaten geven nog steeds prioriteit aan de verstrekking van meer individuele diensten.** Estland werkt momenteel aan de uitbreiding van het toepassingsgebied van actieve arbeidsmarktmaatregelen naar bepaalde werkenden om werkloosheid te voorkomen. De doelgroep omvat personen die werken met een dienstencontract of machtigingscontract en personen die het nationale gemiddelde loon ontvangen. Stabiele uitgaven van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening voor actieve arbeidsmarktmaatregelen en voor personeel moeten aanhoudende uitdagingen aanpakken. Hongarije heeft verdere stappen ondernomen om de uitdagingen van het programma voor gemeenschapswerk aan te pakken door programma's uit te voeren die de overgang vanuit deze programma's naar de primaire arbeidsmarkt verbeteren. In een werkgelegenheidsprogramma wordt de tewerkstelling van een persoon in gemeenschapswerk als een categorie van primaire steun beschouwd; in twee andere programma's worden ofwel stimulansen of bonussen voor indienstneming verstrekt ofwel mentorschap voor personen die uit programma's voor gemeenschapswerk komen om hun integratie op de primaire arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

**Ook worden maatregelen bevorderd om de opleidingsonderdelen van actieve arbeidsmarktmaatregelen te verbeteren.** In Kroatië is een nieuw pakket van negen actieve arbeidsmarktmaatregelen aangenomen. In het nieuwe pakket wordt meer nadruk gelegd op

opleiding en werkplekleren, in het bijzonder voor jongeren, oudere werknemers en langdurig werklozen. Ook subsidies voor wie zich als zelfstandige vestigt, zullen sterker worden gestimuleerd. Bovendien zullen subsidies worden verleend aan werkgevers die de werkgelegenheid van werknemers in de leeftijdsgroep 50+ ondersteunen. Frankrijk blijft investeren in beroepsopleiding en stages via het *Plan d'Investissement dans les compétences* ("investeringsplan in vaardigheden", zie deel 3.2). Doel is een beroepsopleiding te verstrekken aan 1 miljoen werklozen met lage kwalificatieniveaus en aan 800 000 jonge NEET's, gedeeltelijk via voorbereiding op leerlingplaatsen.

**De openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's) volgen hun hervormingsagenda met als doel de institutionele capaciteit te versterken in tijden van dalende werkloosheid.**

Daartoe halen de ODA's steeds meer voordeel uit hun betrokkenheid bij het "benchlearningproject" dat wordt uitgevoerd in het kader van het Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening. Sinds 2015 ondersteunt benchlearning ODA's om zich beter bewust te worden van hun sterke punten en van de gebieden waarop zij zich verder kunnen verbeteren zodat zij hun cliënten een betere dienstverlening kunnen bieden. Aangezien het aantal geregistreerde werkzoekenden de voorbije jaren gestaag is gedaald, wordt de ODA's verzocht hun middelen strategisch te herschikken overeenkomstig de behoeften van het cliënteel. Bepaalde doelgroepen zoals langdurig werklozen en een groeiend aantal oudere werknemers blijven intensieve ondersteuning nodig hebben aangezien de meeste ODA's worden geconfronteerd met een verouderend cliëntenbestand. Litouwen wijzigt het werk van de ODA's; de middelen worden geoptimaliseerd om de werkzaamheden met de cliënten te verbeteren en het aantal dossiers te verminderen van 400 naar minder dan 300 per dossierbeheerder. In Cyprus wordt de verbetering en modernisering van ODA's 2014-2020 verdergezet door de uitvoering van hervormingsmaatregelen om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te versterken. Recentelijk zijn twintig extra consultants/adviseurs in dienst genomen om hun huidige mandaat voor de uitvoering van de jongerengarantie en de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt effectiever en efficiënter te kunnen uitvoeren. Aanvullende maatregelen omvatten de opleiding van loopbaanadviseurs, de opleiding van beampten van de ODA's, een verbetering van het plaatsingssysteem van de ODA's voor kandidaten, de oprichting van een IT-platform en de verbetering van de dienstverlening aan zowel werkzoekenden als werkgevers. Spanje heeft maatregelen genomen om de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de openbare sector in 2018 te verbeteren. Het ministerie en de sociale

partners hebben een document ondertekend waarin zij zich ertoe verbinden maatregelen te bevorderen voor ambtenaren zodat zij hun koopkracht herwinnen en zodat hun arbeidsomstandigheden verbeteren. Deze maatregel gaat vooraf aan een overeenkomst van april 2017 om het totale aandeel van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in de openbare sector tot 8 % te beperken in 2020 door middel van vergelijkende onderzoeken voor vaste ambten (ongeveer 250 000). In Griekenland is de herstructurering van de ODA's in 2017-2018 voortgezet om de werking van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te verbeteren. Een proefproject met een nieuwe profileringsmethode vond plaats in de herfst van 2017. Met de uitrol van de methode is in 2018 gestart. Momenteel wordt een nieuw instrument voor de beoordeling van vaardigheden ontwikkeld. In de eerste helft van 2018 is begonnen met de aanwerving van extra loopbaanadviseurs, hetgeen moet leiden tot bijna een verdubbeling van het aantal loopbaanadviseurs tegen het einde van 2018. Tot slot zijn in Oostenrijk stappen ondernomen om het beheer van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te evalueren en het doeltreffender te maken, met name door alle instrumenten van de ODA's voor de efficiënte en doeltreffende terugkeer op de arbeidsmarkt te herzien en aan te passen. Specifieke opleidingen en kwalificaties voor de functie in samenwerking met werkgevers krijgen voorrang alsook meer werkgelegenheidsprikkels.

**De ODA's worden verzocht hun samenwerking met de werkgevers en lokale overheden te intensiveren om beter te beantwoorden aan de vereisten van krappere arbeidsmarkten.** In dat verband ontwikkelen ODA's momenteel algemene strategieën om werkgevers te betrekken en bepalen zij verschillende benaderingen voor de indeling van werkgevers en de organisatie van dienstverlening aan werkgevers. Bij de meeste openbare diensten voor arbeidsvoorziening is de coördinatie van de dienstverlening aan werkgevers gecentraliseerd maar wordt ook op regionaal en plaatselijk niveau dienstverlening aan werkgevers aangeboden. Daarnaast moeten ODA's gemeenschappelijke minimumnormen bepalen voor de dienstverlening aan werkgevers, met inbegrip van het meten van de tevredenheid. In Italië en Spanje bevorderen de centrale agentschappen van de ODA's, respectievelijk ANPAL en SEPE, wederzijdse leeractiviteiten tussen de regio's om ervaringen met goede praktijken uit te wisselen die het mogelijk maken de dienstverlening aan werkgevers te verbeteren. In Litouwen is de ODA voornemens een model te creëren voor samenwerking tussen gemeenten en ODA's voor het gezamenlijk aanbieden van maatregelen om begunstigden van sociale bijstand te activeren. Dit model zal moeten worden aangevuld met een uitvoeringsplan.

**De lidstaten hebben de aanbeveling van de Raad betreffende langdurige werkloosheid verder uitgevoerd**<sup>83</sup>. Uit een zelfbeoordeling van de lidstaten in 2018 bleek over het algemeen dat de scores in vergelijking met 2016 met 15 % zijn verbeterd, waarbij de lidstaten met de minst geavanceerde systemen de grootste vooruitgang hebben geboekt. De landen hanteren met name verschillende benaderingen en stimulansen om de registratie van werklozen aan te moedigen. Dit is het meest doeltreffend in landen waar registratie verband houdt met het recht op bepaalde vormen van uitkeringen of diensten. In verschillende lidstaten (bv. Bulgarije, Estland en Roemenië) is er echter nog ruimte voor verbetering wat het bereiken van inactieven betreft. Ook bestaan uiteenlopende benaderingen van het beschikbaar stellen van een afzonderlijk contactpunt voor diensten: bepaalde landen hebben geprobeerd alle diensten in een contactpunt te integreren (bv. Finland, Duitsland en Ierland), terwijl in andere landen contactpunten bestaan die als brug fungeren tussen verschillende instellingen of overheden (bv. in Cyprus en Nederland). In een groot aantal lidstaten is doeltreffende samenwerking tussen overheden en diensten voor sociaal beleid en werkgelegenheid nog steeds een uitdaging, bv. in Kroatië, Griekenland, Hongarije, Letland, Roemenië en Spanje; deze wordt vaak bemoeilijkt door problemen in verband met gegevensbescherming en middelen. Hoewel er maatregelen gepland zijn om deze situatie te verbeteren, moet de uitvoering in de praktijk nog van start gaan. In bijna alle lidstaten bestaan herintegratieovereenkomsten in een of andere vorm maar sommige gegevens ontbreken, met name de diepgaande (her)beoordelingen in voorkomend geval. Bepaalde lidstaten (bv. Tsjechië, Griekenland en Slowakije) moeten nog evolueren in de richting van een meer gerichte/geïndividualiseerde casemanagementbenadering gewijd aan de langdurig werklozen. In het kader van contacten met werkgevers worden veel verschillende activiteiten uitgevoerd. Meestal zijn er overeenkomsten met de sociale partners, hoewel deze zich niet altijd vertalen naar het lokale niveau. Sommige lidstaten (bv. Griekenland, Portugal, Slovenië en Zweden) zetten personeel van de ODA's in voor de samenwerking met werkgevers. Dit lijkt een goede aanpak, maar toch zijn in sommige landen nog verbeteringen nodig, met name in de vorm van meer strategische partnerschappen en benaderingen (bv. in Kroatië, Frankrijk en Italië).

**De lidstaten verstrekken meer geïndividualiseerde ondersteuning aan langdurig werklozen en beter geïntegreerde diensten.** In Bulgarije worden

---

<sup>83</sup> Deze paragraaf is gebaseerd op de conclusies van de thematische evaluatie van het EMCO van 3 oktober 2018 over de uitvoering van de aanbeveling van de Raad betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt. Er wordt gewerkt aan een diepgaande evaluatie die begin 2019 zal worden gepubliceerd, samen met een verslag aan de Raad.

herintegratieovereenkomsten ondertekend tussen langdurig werklozen en arbeidsbureaus, die voorstellen bevatten voor specifieke diensten voor het zoeken naar werk en een verwijzing naar diensten van andere instellingen. Sinds januari 2018 verstrekken gezamenlijke mobiele teams voor gezins- en loopbaanbegeleiding bestaande uit personeel van het arbeidsbureau en het bureau voor sociale bijstand uitgebreide en geïntegreerde diensten aan werklozen in afgelegen gebieden. In Roemenië wordt gewerkt aan een proefproject dat tot doel heeft geïntegreerde teams samen te stellen om verschillende uitdagingen, nl. sociale, onderwijsgerelateerde en medische uitdagingen, tegelijkertijd aan te pakken, ook in partnerschap met de ODA. Deze benadering wordt als proefproject in 139 van de meest kansarme gemeenschappen toegepast die zijn geselecteerd op basis van armoedekaarten en de door de regering overeengekomen criteria. Een schaalvergroting wordt later overwogen. Slovenië heeft sociale activeringsprogramma's goedgekeurd voor de periode 2017-2020 die tot doel hebben de sociale inclusie en de integratie op de arbeidsmarkt van 12 500 kwetsbare personen die het moeilijkst ingezet kunnen worden, aan te moedigen. De programma's moeten deze personen uitrusten met competenties die hen dichterbij integratie op de arbeidsmarkt zullen brengen. In Ierland is de vrijwillige regeling YESS ("Youth Employment Support Scheme") gericht op jonge werkzoekenden die langdurig werkloos zijn of die te maken hebben met aanzienlijke belemmeringen om aan het werk te gaan. YESS heeft tot doel een kans te bieden om tijdens een stage sociale basisvaardigheden en basisvaardigheden voor werk aan te leren in een ondersteunende omgeving. De standaardduur van stages voor het opdoen van werkervaring zal drie maanden bedragen; er zal echter ook een mogelijkheid tot verlenging tot zes of negen maanden bestaan na evaluatie van de vooruitgang door een dossierbeheerder van de overheidsdienst.

**Subsidies en stimulansen zijn een gemeenschappelijke beleidsmaatregel geworden voor de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt.** Cyprus heeft een programma met stimuleringsmaatregelen gelanceerd voor het aanwerven van werklozen in de particuliere sector. De subsidie wordt alleen verleend voor de eerste zes maanden van het dienstverband. 946 ondernemingen hebben van de regeling gebruikgemaakt en ongeveer 2 472 deelnemers hebben een baan gevonden. In Luxemburg hebben nieuwe maatregelen tot doel gesubsidieerde vaste banen te scheppen voor langdurig werklozen die beantwoorden aan de nieuwe behoeften van werkgevers. Zij zijn gericht op langdurig werklozen van 30 jaar en meer en de regeling bevat een specifieke bepaling voor mensen ouder dan 50 jaar die een volledige terugbetaling mogelijk maakt van de directe loonkosten tot de pensionering.

Frankrijk daarentegen heeft de omvang van zijn gesubsidieerde banenregelingen gereduceerd gezien de verbeterende situatie op de arbeidsmarkt (zie ook punt 3.1.2). In Oostenrijk zijn maatregelen genomen die tot doel hebben de langdurige werkloosheid terug te dringen door middel van strengere sancties, strengere voorwaarden voor werklozen om een werkaanbieding te aanvaarden, zelfs bij langere pendelafstanden tot 2,5 uur per dag, en de combinatie van werkloosheidsuitkeringen en sociale bijstand. Globaal genomen is het doel sterkere stimulansen te creëren voor werklozen om een werkaanbieding te aanvaarden en de werkloosheid te verminderen, alsook de doeltreffendheid van het arbeidsmarktbeleid te verhogen. Zweden heeft "introductiebanen" ingevoerd die gericht zijn op langdurig werklozen of pas aangekomen migranten en die gemakkelijk te combineren zijn met onderwijs en opleiding. De loonsubsidie voor introductiebanen is beperkt tot een brutoloon van 20 000 SEK per maand (ongeveer 1 950 EUR), met een maximum van 80 %. In Slovenië zijn subsidies erop gericht personen ouder dan 58 jaar aan te werven tot zij voldoen aan de voorwaarden voor pensionering. Prioriteit wordt gegeven aan de integratie van begunstigden van werkloosheids- en bijstandsuitkeringen. De subsidie bedraagt 11 000 EUR en wordt aan de werkgever betaald in twee delen (de helft bij het begin van de werkgelegenheid en de helft na het 18e loon).

**Samenwerking met de particuliere sector blijft overgangen naar de primaire arbeidsmarkt bevorderen.** In Zweden worden instapcontracten getest die langdurig werklozen, in het bijzonder vrouwen van buitenlandse afkomst, toelaten werk te vinden bij een werkgever die onder een collectieve overeenkomst inzake instapcontracten valt. Dergelijke overeenkomsten zijn gebaseerd op een voorstel van de sociale partners en zijn erop gericht een nieuw model te bouwen om meer mensen aan het werk te krijgen en het voor werkgevers gemakkelijker te maken in de toekomst mensen met de benodigde vaardigheden te vinden, onder meer door middel van cursussen Zweeds en andere kortlopende opleidingsprogramma's. In Malta wordt het programma voor gemeenschapswerk herzien dat langdurig werklozen aan het werk helpt, om ervoor te zorgen dat personen die het risico lopen uitgesloten te worden van de arbeidsmarkt, actief en formeel aan het werk zijn.

**Recente hervormingen op het gebied van werkloosheidsuitkeringen waren vooral gericht op het versterken van de activeringseisen.** In Finland komen werkloze werkzoekenden sinds januari 2018 slechts in aanmerking voor het volledige bedrag van de werkloosheidsuitkering als zij ook in enige mate inkomsten uit betaald werk krijgen of deelnemen aan dienstverlening die hen helpt hun vooruitzichten op werk te verbeteren (met



enkele drempels). Indien een werkzoekende nalaat de vereiste activiteit aan te tonen tijdens de controleperiode van 65 dagen, wordt gedurende de volgende 65 dagen een werkloosheidsuitkering betaald die 4,65 % lager is. Bovendien bereidt de regering wetgeving voor waarbij zou worden vereist dat werkloze werkzoekenden elke week voor minstens een baan solliciteren. Hun werkloosheidsuitkering wordt verlaagd indien zij dit niet doen. Het voorstel ligt momenteel bij de sociale partners voor raadpleging, maar zowel van de zijde van werknemers als werkgevers is voorbehoud gemaakt aangezien het de werkzoekende kan aanzetten tot solliciteren zonder de intentie te hebben te worden aanvaard. In Slovenië zijn ontslagen werknemers sinds oktober 2017 verplicht zich reeds binnen de opzegtermijn bij de dienst voor arbeidsvoorziening aan te melden indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd om zakelijke redenen of wegens incompetentie. Indien de werknemer nalaat dit te doen, zal de eerste drie maanden een lager percentage van het referentiesalaris (60 % in plaats van 80 %) aan werkloosheidsuitkering worden betaald. Daarnaast zullen laaggeschoolde personen met een beroep waarnaar weinig vraag is 20 % van hun werkloosheidsuitkering kunnen behouden gedurende maximaal twaalf maanden wanneer zij een baan vinden. In Frankrijk zullen als onderdeel van de wet *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* ("vrijheid de eigen loopbaan te kiezen") strengere controles worden uitgevoerd op het zoeken naar werk. Tegelijkertijd worden meer begeleidende maatregelen op maat genomen. Bedrijfstakingen worden uitgenodigd te onderhandelen over overeenkomsten om meer duurzame vormen van werk te bevorderen, maar indien de collectieve onderhandelingen mislukken, kan de regering tussenkomen. Personen die een werkloosheidsuitkering ontvangen zullen een deeltijdse activiteit kunnen uitoefenen onder meer beperkende voorwaarden. Bovendien wordt de werkloosheidsuitkering, die voordien uitsluitend werd gefinancierd via socialezekerheidsbijdragen, aangevuld met een verhoging van de bredere "CSG"-belasting ("contribution sociale généralisée", algemene sociale bijdrage). Vanaf 1 januari 2019 zal de regering het kader bieden voor de onderhandelingen inzake de werkloosheidsverzekering; zij zal bepalen welke de totale financiële middelen zijn die moeten worden gerespecteerd en de te behalen doelstellingen. Ook zelfstandigen en werknemers die ontslag nemen zouden onder bepaalde voorwaarden recht kunnen hebben op een uitkering. Spanje is voornemens een universele sociale kaart in te voeren met als doel informatie te verzamelen over sociale uitkeringen die individuele personen ontvangen en over mogelijke situaties die recht geven op sociale uitkeringen (bv. afhankelijkheid, handicap, werkloosheid of grote gezinnen). Naar verwachting zal dit zorgen voor een betere coördinatie tussen de overheidsdiensten en betere doeltreffendheid van de sociale uitkeringen. Er wordt ook verwacht dat dit uiteindelijk zal

helpen kwetsbare situaties op te sporen. Het ontwerp en de ontwikkeling van het systeem van universele sociale kaarten zijn eind 2017 afgerond, en het systeem zal naar verwachting in het laatste kwartaal van 2018 worden goedgekeurd.

**Als onderdeel van de lopende hervormingen zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen voor werkloosheidsuitkeringen in bepaalde gevallen gewijzigd, en vaak strenger gemaakt.** Bulgarije heeft de minimale werkloosheidsuitkering in 2018 opgetrokken van 7,2 BGN (ongeveer 3,7 EUR) naar 9 BGN (4,6 EUR) per dag, met een maximum van 74,3 BGN (38 EUR). Terzelfder tijd zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen verstrengd: de verzekerde persoon moet gedurende minstens 15 van de laatste 18 maanden hebben gewerkt, en niet langer 9 van de laatste 15 maanden zoals eerder het geval was. Deze verstrenging zal waarschijnlijk jongere werknemers treffen en personen die meer risico lopen op een versnipperde loopbaan, met name seizoenarbeiders en werknemers met onzekere banen. Portugal beweegt zich in een andere richting met een verkorting van 180 tot 120 dagen van de wettelijke termijn voor toegang tot de initiële werkloosheidsuitkeringen na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In Oostenrijk is een pakket maatregelen gepland om langdurige werkloosheid te verminderen door een verstrenging van de regels inzake mobiliteit van ontvangers van werkloosheidsuitkeringen (werkaanbiedingen aanvaarden waarvoor het woon-werkverkeer tot 2,5 uur per dag bedraagt), de afschaffing van de verlenging van het recht op een werkloosheidsuitkering wegens ziekte (behalve bij opname in het ziekenhuis) en een beperking van de looptijd van arbeidsovereenkomsten van korte duur tijdens de periode waarin een werkloosheidsuitkering wordt ontvangen. Globaal genomen is het doel sterkere stimulansen te creëren voor werklozen om een werkaanbieding te aanvaarden en de werkloosheid te verminderen, alsook de doeltreffendheid van het arbeidsmarktbeleid te verhogen.

**Bepaalde lidstaten hebben maatregelen genomen om de (interne en externe) mobiliteit van werknemers en lerenden te bevorderen, met als doel de inzetbaarheid te verhogen en de ontwikkeling van vaardigheden te bevorderen, en/of buitenlandse werknemers aan te trekken voor werk in sectoren met een tekort aan arbeidskrachten.** Finland heeft in 2018 maatregelen genomen om de regionale mobiliteit en het pendelen van werkloze werkzoekenden te ondersteunen, met inbegrip van het verstrekken van mobiliteitstoelagen (nu ook beschikbaar voor deeltijdwerk met minder dan 18 arbeidsuren per week en voor werkgerelateerde opleidingen) en gerichte informatie over financiële steun voor mobiliteit. In geval van uitzonderlijk lange pendelafstanden kan een hogere mobiliteitstoelage worden

verstrekt. De sociale partners zijn over de hervorming geraadpleegd. In Letland zijn de steunmaatregelen voor mobiliteit voor werklozen in 2018 uitgebreid naar de hoofdstad Riga, die voordien was uitgesloten. Deze maatregel bestrijkt de regionale mobiliteit voor mensen die een baan aanvaarden in andere gebieden, maar is ook van toepassing op personen die deelnemen aan een aantal actieve arbeidsmarktmaatregelen, waaronder de jongerengarantie, gesubsidieerde werkgelegenheid en maatregelen op het gebied van de beroepsopleiding. In december 2017 is gestart met ondersteuningsmaatregelen met als doel artsen en verpleegkundigen aan te moedigen in gebieden buiten Riga te gaan werken. Bovendien is in Letland een lijst goedgekeurd van 237 beroepen waarvoor een hoog opleidingsniveau vereist is, waarvoor op dit moment een groot tekort aan arbeidskrachten bestaat en die aantrekkelijk kunnen zijn voor onderdanen van derde landen. Voor werknemers die in die gevallen een Europese blauwe kaart wensen te ontvangen, gelden sommige preferentiële voorwaarden. In Polen zal de oprichting in 2017 van het nationaal agentschap voor academische uitwisseling de internationalisering van Poolse universiteiten naar verwachting vergemakkelijken door de ondersteuning van academische mobiliteit met het oog op kwaliteit. In Bulgarije is een vereenvoudigde procedure voor de Europese blauwe kaart goedgekeurd voor de toelating van onderdanen van derde landen om de vastgestelde tekorten aan gekwalificeerde specialisten op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën, ingenieurs in de industriële productie en andere relevante gebieden op te vangen. Daarnaast zal dankzij de wijziging een blauwe kaart kunnen worden afgegeven voor een periode van maximaal vier jaar, tegenover een jaar in het verleden. In Estland worden bij wijziging van de vreemdelingenwet specialisten op topniveau vrijgesteld van het immigratiequotum en wordt de maximale duur van kortetermijnwerk verlengd tot twaalf maanden, waarbij het immigratiequotum ongewijzigd blijft.

**De betrokkenheid van de nationale sociale partners in het ontwerp en de uitvoering van hervormingen inzake beleid en sociale zaken verschilt tussen de lidstaten.** De kwaliteit en vorm van deze betrokkenheid geeft de diversiteit weer van de nationale institutionele kaders en praktijken inzake de sociale dialoog met een duidelijk gebrek aan tijdige en zinvolle dialoog in een aantal lidstaten. Terzelfder tijd waren de sociale partners de voorbije 18 maanden betrokken bij het ontwerp van relevante beleidshervormingen in verschillende lidstaten<sup>84</sup>. Zo zijn nieuwe wetgeving en maatregelen inzake de werking van de arbeidsmarkt

---

<sup>84</sup> Een gedetailleerde analyse van de betrokkenheid van de sociale partners bij recente hervormingen is beschikbaar in de te verschijnen publicatie van Eurofound (2019), "Social dialogue practices within the context of the EU Semester".

besproken of overeengekomen in Bulgarije, Kroatië, Denemarken, Finland, Nederland, Portugal en Zweden (integratie van migranten). Zoals ook is aangetoond in deel 3.1 hebben de sociale partners in een aantal landen onderhandeld over hervormingen van het loonvormingskader. In Estland heeft de regering besloten opnieuw regelmatige tripartiete bijeenkomsten in te voeren met de sociale partners; deze waren sinds 2002 onderbroken. In bijvoorbeeld Bulgarije, Estland, Polen, Portugal en Spanje hebben onderhandelingen plaatsgevonden in verband met de bepaling of stijging van de minimumlonen. De sociale partners hebben deelgenomen aan besprekingen over de hervorming van de sociale bescherming en/of werkloosheidsuitkeringen in onder andere Kroatië, Frankrijk, Finland, Duitsland, Portugal en Slovenië. In Tsjechië, Denemarken, Frankrijk, Letland, Nederland en Polen zijn samen met de sociale partners beleidsmaatregelen besproken op de volgende gebieden: onderwijs, beroepsonderwijs en -opleiding, hervormingen en nieuwe beleidsmaatregelen op het gebied van opleidingen, stages en een leven lang leren.

### **3.4. Richtsnoer 8: gelijke kansen voor iedereen bevorderen, sociale inclusie stimuleren en armoede bestrijden**

In dit deel wordt ingegaan op de uitvoering van werkgelegenheidsrichtsnoer nr. 8, waarin de lidstaten wordt aanbevolen hun stelsels voor sociale bescherming te moderniseren om gelijke kansen te bevorderen en armoede en sociale uitsluiting te bestrijden. Eerst wordt een overzicht gegeven van de sociale situatie in de lidstaten aan de hand van kernindicatoren, zoals het besteedbaar inkomen, ongelijkheid, armoede en sociale inclusie, toereikendheid van de pensioenen, toegang tot huisvesting en toegang tot gezondheidszorg en langdurige zorg. In punt 3.4.2 wordt verslag uitgebracht over de maatregelen van de lidstaten op het gebied van sociale bescherming, waaronder minimuminkomensregelingen, gezinsbijslagen, huisvestingsbeleid, pensioenen, langdurige zorg, gezondheidszorg en de integratie van mensen met een handicap.

### 3.4.1 Kernindicatoren

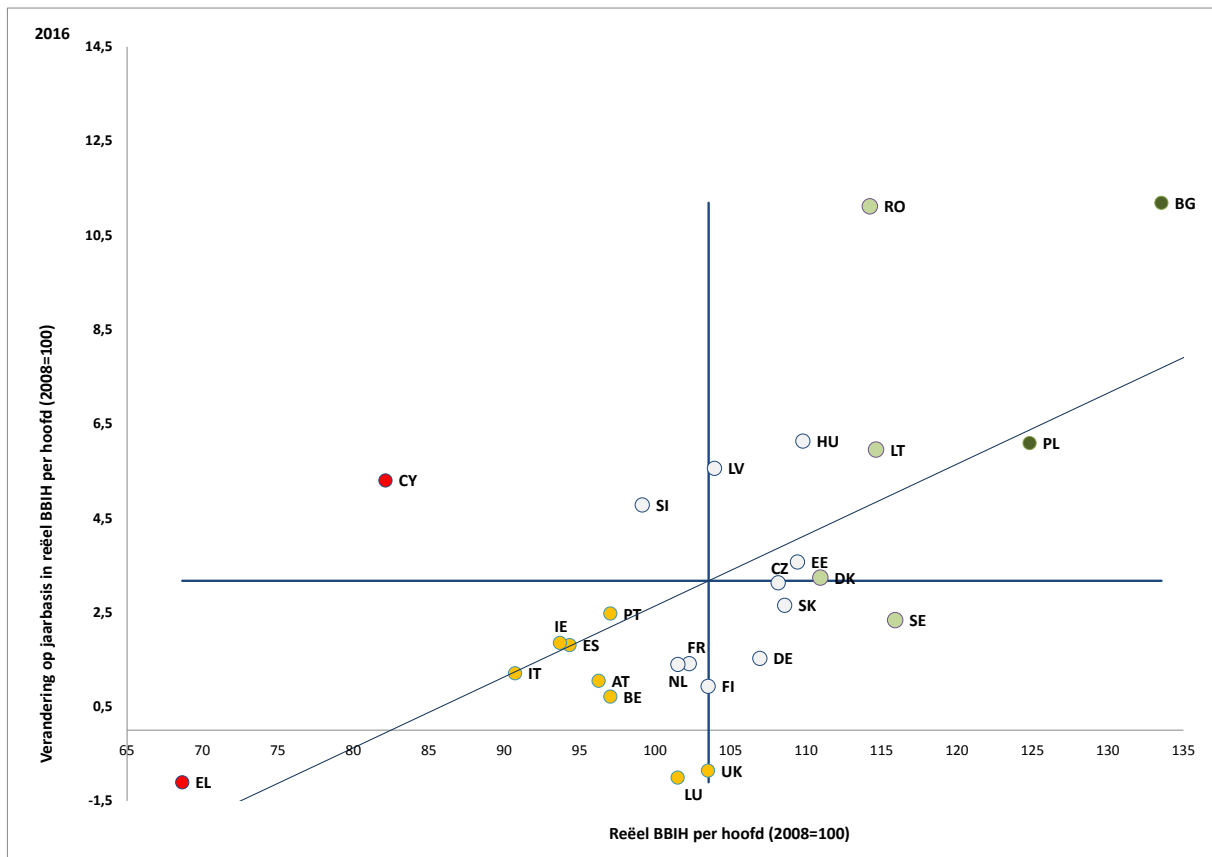
**De gezinsinkomens bleven in 2016 in bijna alle EU-landen verder stijgen<sup>85</sup>.** Het reële beschikbare inkomen van huishoudens (BBIH) per hoofd<sup>86</sup> steeg voor alle lidstaten, met uitzondering van Griekenland, waar het licht daalde. In het algemeen verbeterde de situatie het snelst in landen die recenter tot de EU zijn toegetreden, zoals Bulgarije, Polen, Roemenië en Litouwen. De verbetering zette trager door in de "oude" lidstaten zoals Oostenrijk, Italië, Frankrijk, België en Luxemburg en was zelfs negatief voor Griekenland en het Verenigd Koninkrijk. Dit geeft een verdere convergentie weer, met Bulgarije en Polen momenteel als beste presteerders op dit gebied. In een aantal landen blijft het BBIH per hoofd beduidend onder het niveau van voor de crisis. Dat is in het bijzonder het geval voor Griekenland en Cyprus, waar het niveau in 2016 respectievelijk ongeveer 69 % en 82 % bedroeg ten opzichte van 2008 (beide landen zijn aangemerkt als "kritieke situatie"). In Italië, Ierland, Spanje, Oostenrijk, België, Portugal ("in de gaten te houden" landen) en Slovenië ("gemiddeld") bedroeg het reële BBIH per hoofd tussen 90 % en 100 % van de waarde in 2008. In al die landen, met uitzondering van Slovenië, bleef het groeipercentage in 2016 achter bij het (ongewogen) EU-gemiddelde of was het zelfs negatief in het geval van Griekenland.

---

<sup>85</sup> Op 26 oktober 2018 waren voor slechts 18 lidstaten gegevens over 2017 beschikbaar. In de definitieve versie van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid zal een update worden gegeven.

<sup>86</sup> Het BBIH wordt gemeten met behulp van "niet-aangepast inkomen" (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) in reële termen. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor HR en MT.

**Figuur 59: Reëel BBIH per hoofd, index 2008 = 100 en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



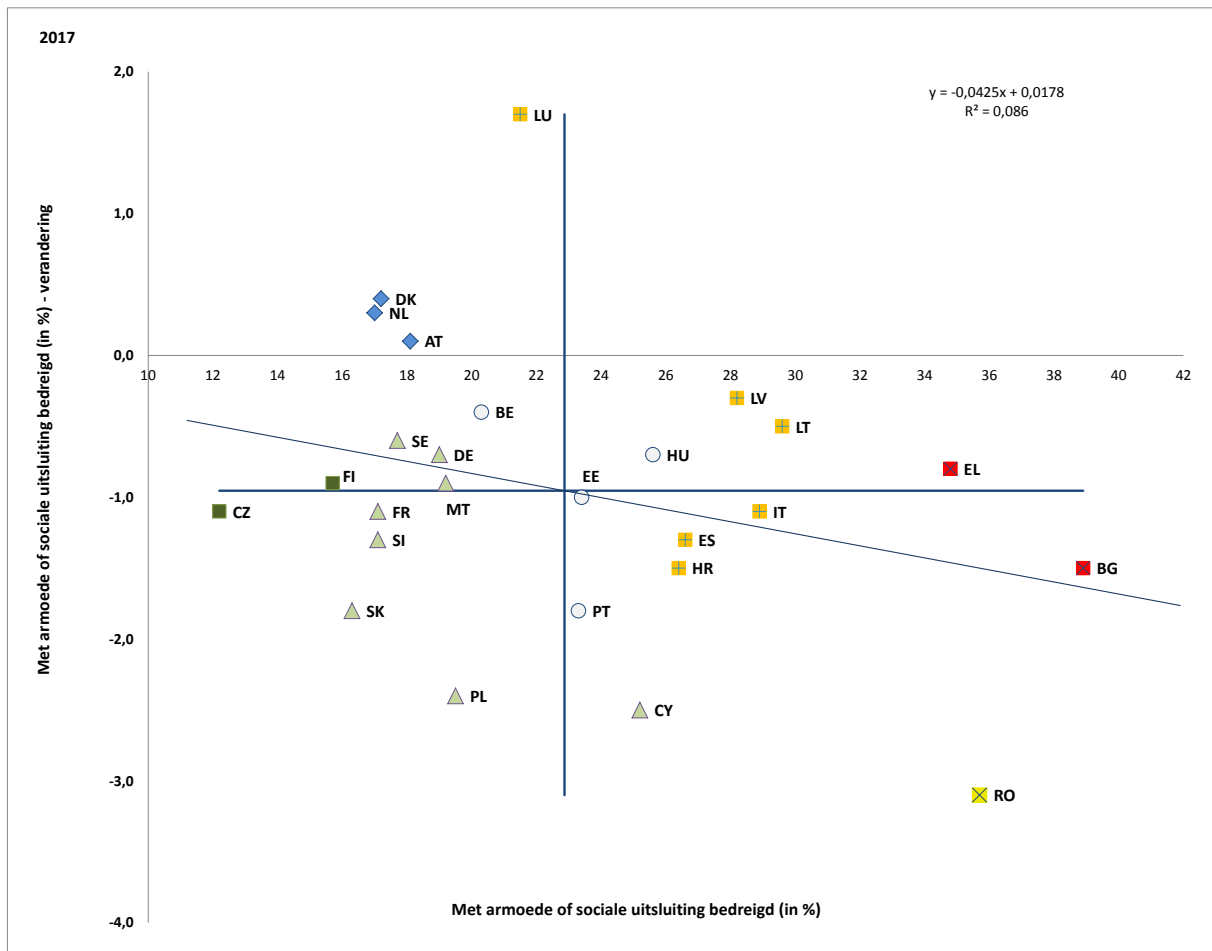
Bron: Eurostat, Nationale rekeningen [nasq\_10\_nf\_tr en namq\_10\_gdp], eigen berekeningen. Periode: niveau 2016 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2015. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor HR en MT.

**In de meeste landen is het percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting (Arope) in 2017 aanzienlijk verder gedaald<sup>87</sup>.** De effecten van het economisch herstel zijn tot uiting gekomen in een lager risico op armoede of sociale uitsluiting dat nu zichtbaar is geworden in alle lidstaten, op een handvol na (zie ook deel 1.2). Verbetering is vooral zichtbaar in Roemenië, Cyprus en Polen, waar het Arope-percentages met meer dan 2 % is gedaald. Voor Denemarken, Nederland en Oostenrijk is daarentegen een lichte stijging van de Arope-percentages op jaarbasis opgetekend, ook al is die zeer klein. De situatie blijft "kritiek" in Bulgarije en Griekenland aangezien de percentages er nog steeds zeer hoog liggen en het afgelopen jaar slechts een bescheiden daling is vastgesteld. De negatieve correlatie tussen trends en niveaus (zie figuur 60) suggereert verdere convergentie tussen de lidstaten. In

<sup>87</sup> Zie deel 1.2 voor de definities van het risico op armoede of sociale uitsluiting en de componenten ervan. Opmerking: de inkomensstatistieken van EU-SILC verwijzen naar het voorgaande inkomensjaar. De Arope-cijfers, S80/S20 enz. van EU-SILC voor 2017 verwijzen dus naar het inkomensjaar 2016.

de verschillende leeftijdsgroepen lopen de jongeren van 18 tot 24 jaar het meeste risico op armoede of sociale uitsluiting (29,1 %). Voor deze indicator is in de meeste lidstaten verbetering genoteerd door de dalende jeugdwerkloosheid.

**Figuur 60: Percentage van de bevolking dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd, 2017 en verandering ten opzichte van het vorige jaar (kernindicator van het sociaal scorebord)**



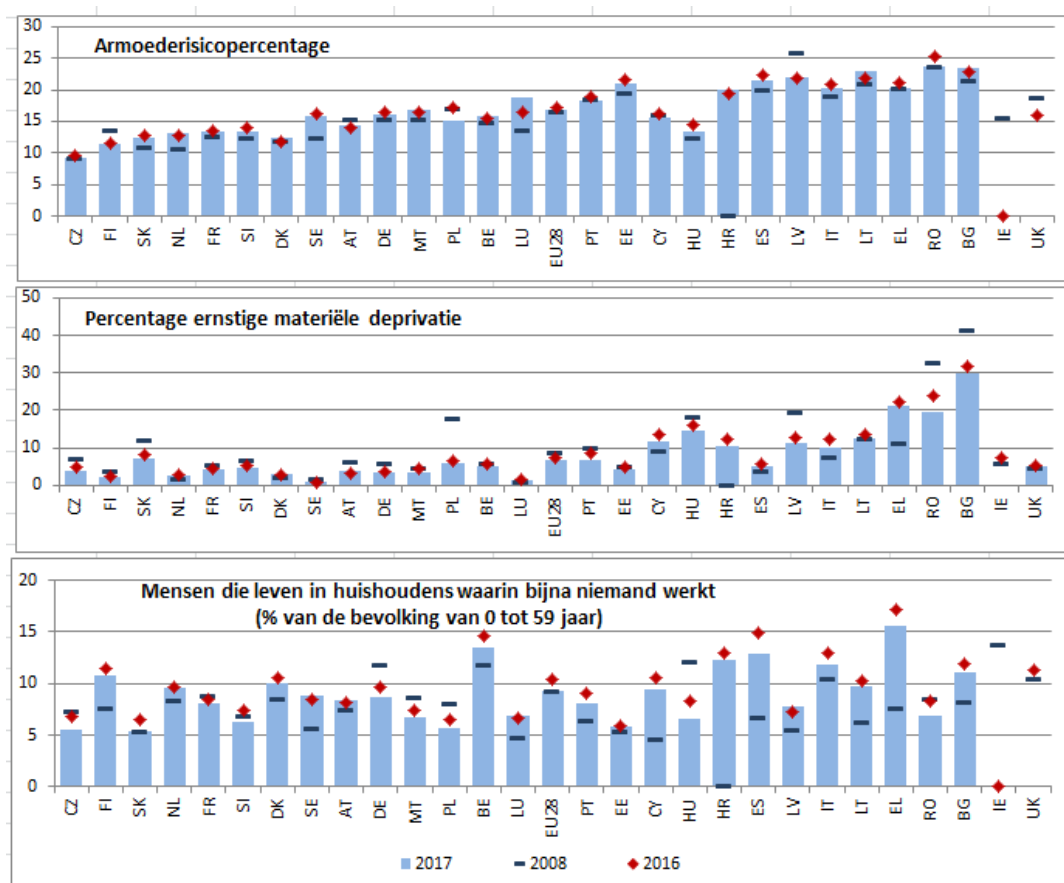
Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor IE en UK.

**Hoewel het Arope-percentage daalt, blijft het in de meeste lidstaten voor kinderen (van 0 tot 17 jaar) ruim boven het cijfer voor de algemene bevolking.** In 2017 nam het Arope-percentage voor kinderen af in alle lidstaten waar het boven het EU-gemiddelde van 24,5 % lag. Toch blijft het bijzonder hoog in Roemenië (41,7 %), Bulgarije (41,6 %) en Griekenland (36,2 %). In sommige lidstaten met een lager dan gemiddeld niveau van kinderarmoede is de trend echter veel vlakker, grotendeels als gevolg van de situatie van kinderen van migranten.

Dit is het geval in Oostenrijk, België, Frankrijk en Zweden. In de leeftijdsgroep van 25-54 jaar daalde het percentage met 1 procentpunt tot 21,9 %. Personen van 55 jaar en ouder blijven de groep met het minste risico op armoede of sociale uitsluiting (20,5 %).

**Personen met een migrantenachtergrond lopen een aanzienlijk hoger risico op armoede of sociale uitsluiting.** In 2017 was het Arope-percentage meer dan twee keer zo hoog voor niet in de EU geboren personen als voor in de EU geboren personen (41 % in vergelijking met 20,7 %). Deze kloof was met name groot in België (37,1 procentpunten), Zweden (29,6 procentpunten) en Denemarken (25,8 procentpunten) maar was het kleinst in Polen (4,6 procentpunten), Portugal (6,8 procentpunten) en Tsjechië (7,8 procentpunten).

**Figuur 61: Subindicatoren van het percentage mensen dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd**



Bron: Eurostat, SILC. Opmerking: de indicatoren zijn gerangschikt naar Arope in 2017. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens over 2017 beschikbaar voor IE en UK. Voor 2008 zijn EU27-waarden gebruikt (geen gegevens voor HR beschikbaar).

**Het aandeel van de EU-bevolking dat met armoede wordt bedreigd daalde in 2017 in de meeste lidstaten, na drie jaar van stabiliteit.** De grootste dalingen werden vastgesteld in Polen (-2,3 procentpunten), Roemenië (-1,7 procentpunten) en Hongarije (-1,1 procentpunt).



Het percentage nam echter toe in Luxemburg (+ 2,2 procentpunten), Litouwen (+ 1,0 procentpunt), Bulgarije (+ 0,5 procentpunt) en Nederland (+ 0,5 procentpunt). In alle lidstaten, met uitzondering van zes, blijft het aandeel van de bevolking dat met armoede wordt bedreigd hoger in 2017 dan in de periode vóór de crisis (2008). (Figuur 61). Uit flashramingen van Eurostat blijkt dat het armoederisico verder zal dalen in Griekenland, Roemenië en Portugal en zal stijgen in het Verenigd Koninkrijk.

**Het percentage ernstige materiële deprivatie heeft het tot dusver laagste niveau bereikt.**

Bijna alle lidstaten ondervonden een daling in 2017. Roemenië is het land met de grootste jaarlijkse daling met 4,1 procentpunten. Er blijven grote verschillen tussen de lidstaten bestaan: Finland en Nederland hebben bijvoorbeeld percentages voor ernstige materiële deprivatie (SMD) van minder dan 3 %, terwijl we aan de andere kant van het spectrum Bulgarije terugvinden met 30 %, gevolgd door Griekenland (21,1 %) en Roemenië (19,4 %). Iets meer vrouwen (6,9 %) ondervindt ernstige materiële deprivatie dan mannen (6,4 %). In alle leeftijdsgroepen vond een daling plaats. Jongeren van 18-24 jaar lopen het meeste risico op SMD (7,9 %), gevolgd door kinderen van 0-17 jaar (7,2 %), de meest actieve leeftijdsgroep (25-54 jaar) (6,7 %) en ouderen boven 65 jaar (6,3 %).

**Het percentage mensen in huishoudens waar bijna niemand werk heeft, is verder afgenomen.**

In 2017 is het percentage van de bevolking van 0 tot 59 jaar dat leeft in een huishouden waar de volwassenen minder dan 20 % van het potentieel werken, in 20 lidstaten gedaald. Ondanks de verbeteringen vertonen echter slechts 9 lidstaten niveaus van vóór de crisis. De grootste jaarlijkse dalingen zijn geregistreerd in Spanje (-2,1 procentpunten), Griekenland (-1,6 procentpunt) en Roemenië (-1,3 procentpunt). Tegelijkertijd blijft het armoederisico voor personen in huishoudens waar bijna niemand werk heeft in de meeste lidstaten stijgen: tot 79,9 % in Slowakije, 78,2 % in Litouwen en 77,8 % in Letland.

**Het blijft moeilijk het percentage werkenden dat met armoede wordt geconfronteerd, terug te dringen.**

Zoals ook is aangetoond in deel 3.1, is het percentage mensen dat met armoede wordt bedreigd wel algemeen gedaald, maar is het aandeel werkenden dat met armoede wordt bedreigd in 2017 stabiel gebleven. In zeven lidstaten was meer dan één op de tien werkenden met armoede bedreigd. Het percentage werkenden dat met armoede wordt geconfronteerd, daalt wel, maar was het hoogst in Roemenië (17,4 % in 2017 tegenover 19,7 % in 2014). Precaire arbeid als zelfstandige blijft een belangrijke oorzaak. Ook in Luxemburg (13,7 %) en Spanje (13,1 %) werden hoge percentages geregistreerd. Daar

worden vooral werknemers met tijdelijke contracten met armoede bedreigd. In drie landen is het percentage werkenden dat met armoede wordt geconfronteerd, dan weer minder dan 5 %: Finland, Tsjechië en Ierland.

**De ernst van de armoede is voor het eerst sinds 2008 afgenomen, maar blijft hoog in vergelijking met het niveau van vóór de crisis.** De relatieve armoederisicokloof, die de gemiddelde afstand meet tot de armoedegrens voor de personen die met armoede worden bedreigd<sup>88</sup>, is in de periode na de crisis in de meeste lidstaten blijven groeien. In het jaar 2017 is het cijfer voor 11 lidstaten echter gedaald en voor 5 lidstaten stabiel gebleven, waardoor een gemiddelde daling van 26,2 % naar 25,4 % is opgetekend. Die verandering is het gevolg van verbeteringen in de ernst van de armoede voor de bevolking in de werkende leeftijd en vooral voor kinderen. Het aandeel blijft vooral hoog (boven 30 %) in Roemenië, Spanje, Bulgarije en Griekenland. De ernst van de armoede waarmee personen van 65 jaar en ouder te maken krijgen, is echter stabiel gebleven. De verbeteringen waren het sterkst voor Italië, Hongarije en Roemenië.

**Personen met een handicap lopen aanzienlijk meer risico op armoede of sociale uitsluiting dan personen zonder handicap.** In 2016 werd 30,1 % van de personen met een handicap in de EU met armoede of sociale uitsluiting bedreigd in vergelijking met 20,9 % van de personen zonder handicap<sup>89</sup>; dat is een kloof van 9,2 procentpunten. Deze kloof is meer uitgesproken voor mensen in de werkende leeftijd (16-64 jaar): 37,6 % van de personen met een handicap in deze groep waren in 2016 met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, in vergelijking met 21 % van de personen met een handicap boven 65 jaar<sup>90</sup>. De ernst van de handicap is een zeer belangrijke verklarende factor: 36,1 % van de mensen met een zware handicap (leeftijd 16+) in de EU werd in 2015 met armoede of sociale uitsluiting bedreigd, in vergelijking met 27,4 % van de mensen met een lichte handicap en 20,8 % van de personen zonder handicap.

**De inkomensongelijkheid is in 2017 voor het eerst sinds de crisis licht gedaald.** Het inkomensaandeel van de rijkste 20 % ten opzichte van dat van de armste 20 % daalde in de meeste lidstaten (figuur 62), maar de meesten hadden in 2017 nog

---

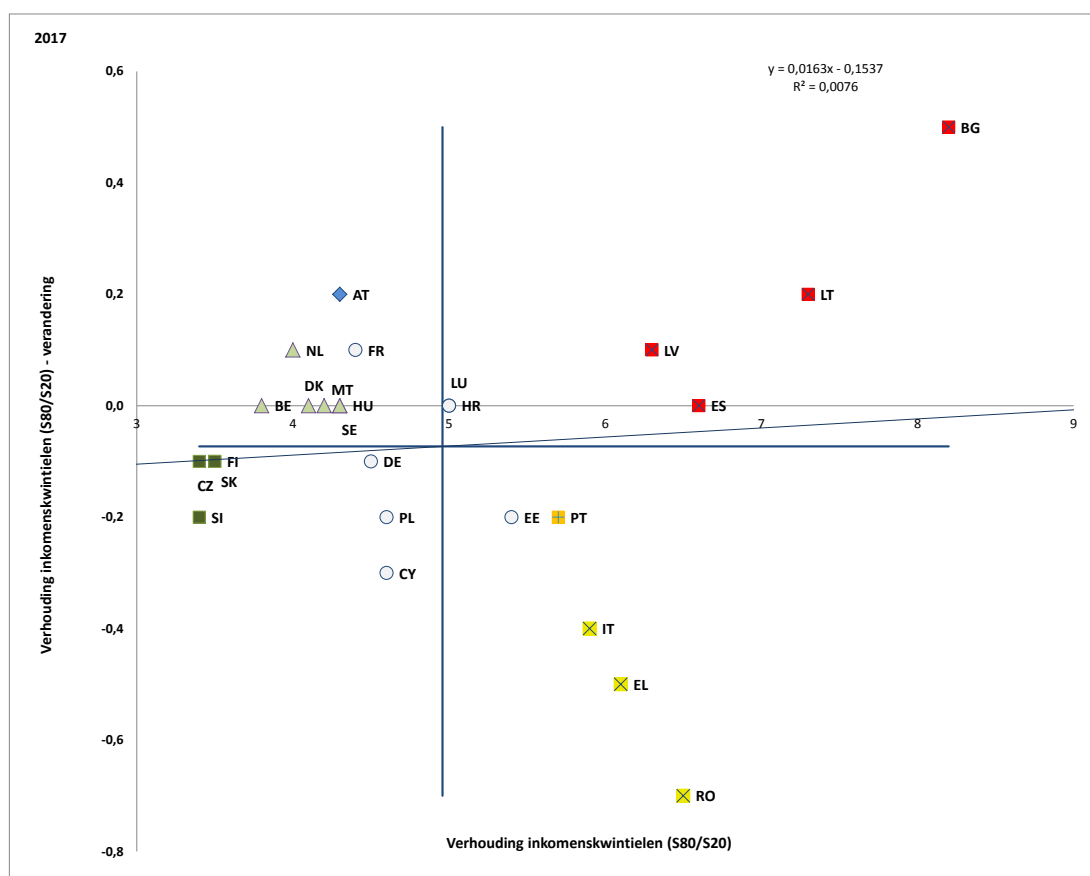
<sup>88</sup> De relatieve verhouding tussen het mediaan inkomen onder de armoederisicodrempel en die drempel wordt berekend als het verschil tussen het mediaan gestandaardiseerd totaal netto-inkomen van personen onder de armoederisicodrempel en de armoederisicodrempel, uitgedrukt als een percentage van de armoederisicodrempel (60 % van het nationaal mediaan gestandaardiseerd inkomen).

<sup>89</sup> EU-SILC (2017) Personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd per niveau van activiteitsbeperking, geslacht en leeftijd (hlth\_dpe010).

<sup>90</sup> ibidem.

inkomenskwintielverhoudingen boven de niveaus van 2008. In 2017 werden de hoogste niveaus van inkomensongelijkheid, met S80/S20-verhoudingen boven 6, geregistreerd in Letland, Estland, Litouwen en Bulgarije (allemaal "kritieke situaties", met een aanzienlijke toename in het laatste land). Hoewel de niveaus er nog steeds hoog zijn, vonden aanzienlijke dalingen plaats in Roemenië, Griekenland en Italië ("zwak maar gaat vooruit"). De verbeteringen waren te danken aan een snellere stijging van de inkomens van arme huishoudens in verhouding tot de mediaan in 10 lidstaten. Daaruit kunnen we afleiden dat het herstel de meest kwetsbaren begint te bereiken.

**Figuur 62: Verhouding inkomenskwintielen en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor IE en UK.

**De uitgaven voor sociale bescherming blijven in alle lidstaten toenemen, terwijl er grote verschillen tussen de lidstaten blijven bestaan**<sup>91</sup>. In reële termen zijn de uitgaven voor sociale bescherming van 2014 tot 2015 in alle lidstaten gestegen<sup>92</sup>. Als percentage van het bbp zijn de uitgaven voor sociale bescherming echter in slechts 7 landen gestegen en in 16 landen gedaald. Dat was voornamelijk het gevolg van lagere uitgaven voor werkloosheidsuitkeringen door de verbeterde omstandigheden op de arbeidsmarkt. De uitgaven voor ziekte en gezondheid als percentage van het bbp zijn daarentegen in 10 landen gestegen en in 12 landen gedaald. De uitgaven voor sociale bescherming als percentage van het bbp waren in het algemeen het hoogst in Frankrijk (31,9 %), Denemarken (31,1 %) en Finland (31,1 %). Anderzijds bedroegen zij minder dan 15 % van het bbp in Litouwen (14,8 %), Letland (14,7 %) en Roemenië (14,3 %).

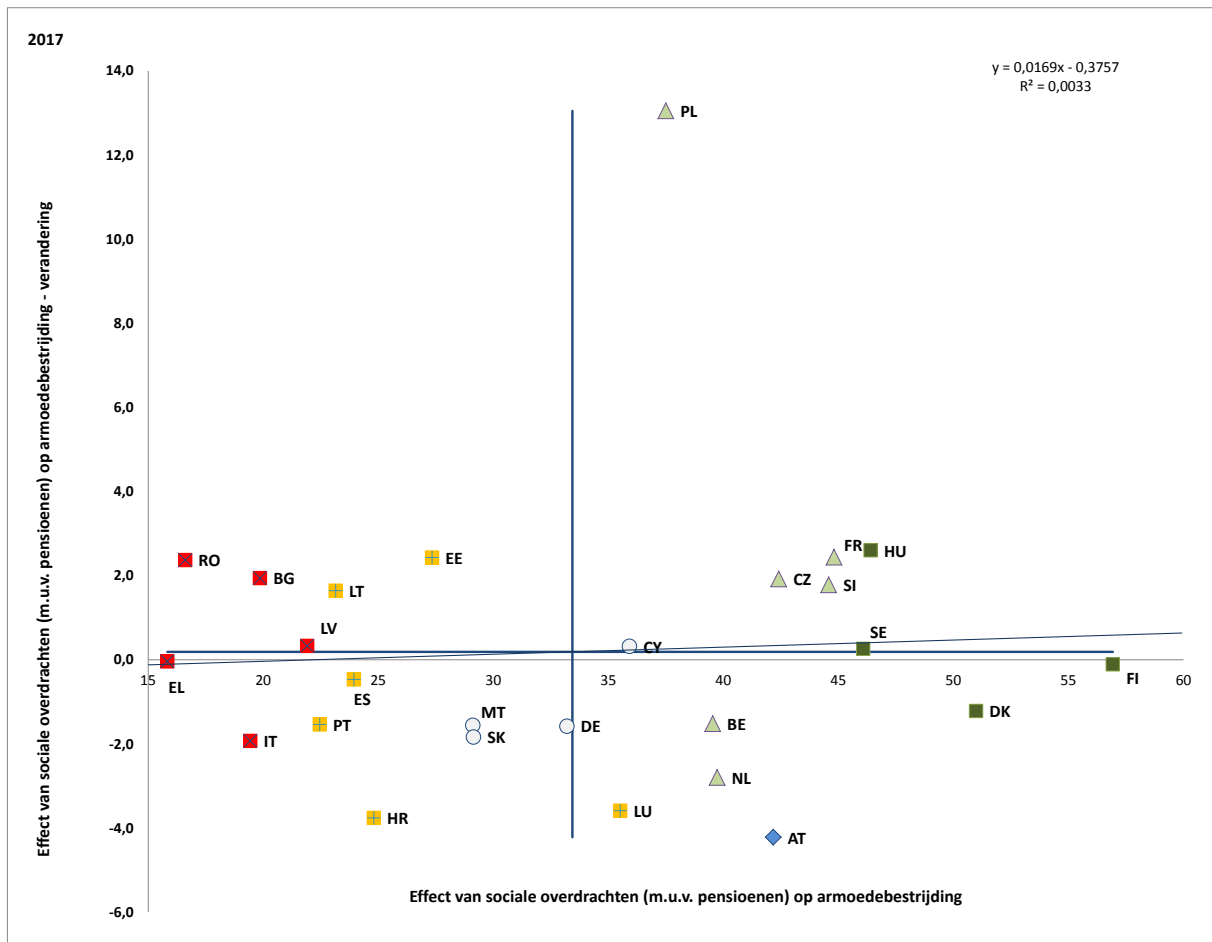
**De impact van sociale overdrachten op armoedebestrijding is licht gedaald in overeenstemming met een verminderd effect van de automatische stabilisatoren in een fase van economische expansie.** Er blijven echter aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten bestaan (figuur 63). Sociale overdrachten met uitzondering van pensioenen hebben in 2017 het risico op armoede met 32,4 % teruggedrongen in vergelijking met 33,2 % in 2016. Dat is een voortzetting van een trend die gekenmerkt wordt door betere arbeidsmarktomstandigheden en een dynamischere stijging van het inkomen uit arbeid dan van sociale overdrachten. De omvang van het effect van overdrachten op armoedebestrijding verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat en in vele landen met het hoogste risico op armoede is het effect van sociale overdrachten het kleinst (Griekenland, Roemenië, Italië, Bulgarije en Letland).

---

<sup>91</sup> Gebaseerd op ESSPROS-gegevens. Voor PL zijn geen gegevens voor 2015 beschikbaar.

<sup>92</sup> Zie ook Europese Commissie (2018), Employment and Social Developments in Europe. Jaarlijks overzicht 2018. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

**Figuur 63: Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding en verandering op jaarbasis (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveaus 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor IE en UK.

**Zelfstandigen en personen met atypisch werk hebben te maken met grotere economische onzekerheid en beperkte toegang tot sociale bescherming<sup>93</sup>.** In 2017 hadden zelfstandigen in elf landen geen toegang tot bescherming in geval van werkloosheid; in drie landen hadden zij geen verplichte bescherming bij ziekte; in tien landen geen bescherming tegen arbeidsongevallen en beroepsgebonden letsel.<sup>94</sup> Personen met atypisch werk worden meestal in dezelfde mate door de sociale-uitkeringsstelsels beschermd als personen met typische arbeidsovereenkomsten, maar dat geldt vaak niet voor bepaalde categorieën werknemers

<sup>93</sup> Dit thema wordt ook gedeeltelijk behandeld in deel 3.3.

<sup>94</sup> De cijfers in deze en de volgende paragraaf zijn gebaseerd op: Europese Commissie, SWD (2018) 70 final — "Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed".

(bv. gelegenheids- en seizoensarbeiders, oproepwerknemers en personen met uitzendcontracten, overeenkomsten naar burgerlijk recht of nul-uren-contracten kunnen vaak niet aansluiten bij die stelsels). In het algemeen worden personen met atypisch werk en zelfstandigen in ten minste 24 lidstaten<sup>95</sup> met obstakels geconfronteerd om rechten op te bouwen en op te nemen in geval van nood. Obstakels zijn bijvoorbeeld wachttijden en een gebrek aan overdraagbaarheid van socialebeschermingsrechten.

**Opgebouwde rechten behouden en overdragen naar een ander stelsel bij verandering van werk blijft moeilijk.** Aangezien de arbeidsmarkt verandert, wordt die flexibiliteit steeds belangrijker. Een gebrek aan overdraagbaarheid kan de dynamiek van de arbeidsmarkt en afstemming van vraag op aanbod belemmeren. Voor werknemers die van sector of soort werk veranderen, zijn overdrachten moeilijk door een gebrek aan regelgeving in ten minste vier lidstaten. Extreem hoge kosten en verschillende regels in de verschillende stelsels worden in verscheidene lidstaten ook ervaren als een hindernis voor dergelijke overgangen. Tot slot weerhoudt een gebrek aan transparante informatie over de socialezekerheidsrechten in veel landen mensen ervan weloverwogen beslissingen te nemen. Algemene informatie over de socialebeschermingsstelsels is wel beschikbaar in alle lidstaten op vijf na, maar gepersonaliseerde informatie is slechts beschikbaar in ongeveer de helft van de lidstaten (bv. simulatie van pensioenen is beschikbaar in Duitsland, Frankrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Polen).

**Minimuminkomensregelingen moeten een adequaat niveau van steun combineren met toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid bevorderen en prikkels voor de (re)-integratie op de arbeidsmarkt van wie kan werken,** zoals is benadrukt in de Europese pijler van sociale rechten. De vergelijkende analyse van de specifieke kenmerken van minimuminkomensregelingen en hun wisselwerking met de verlening van andere uitkeringen en activerings- en steunmaatregelen kan nuttige inzichten verschaffen met betrekking tot de prestaties ervan. De analyse in de volgende paragrafen is gebaseerd op de benchmarkoefening voor minimuminkomens die in 2017-18 in het Comité voor sociale bescherming is gehouden.<sup>96</sup> Dit benchmarkkader spitst zich toe op minimuminkomens voor de arbeidsgeschikte bevolking in de werkende leeftijd die geen baan heeft en niet of niet langer in aanmerking komt voor socialezekerheidsuitkeringen.

---

<sup>95</sup> AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, HR, IT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SI, RO, SK en UK.

<sup>96</sup> In juni 2018 goedgekeurd door het SPC.

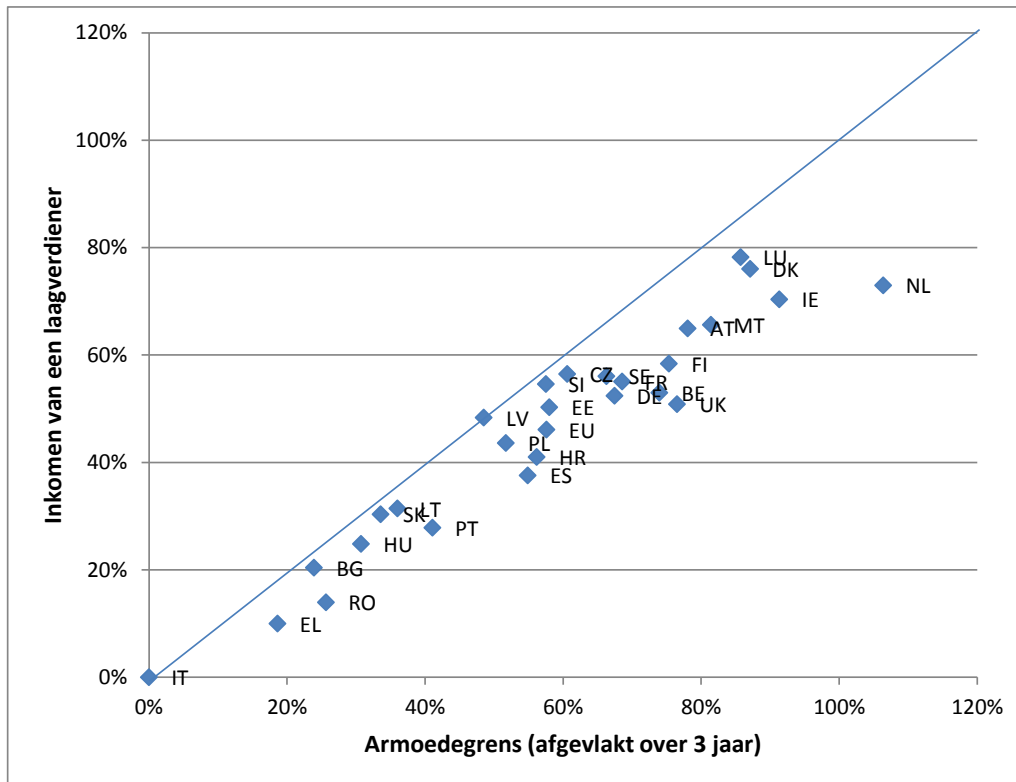
**De toereikendheid van het minimuminkomen verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat.** De toereikendheid van het minimuminkomen kan worden gemeten door het inkomen van de begunstigen te vergelijken met de nationale armoedegrens (als indicatie van het armoedebestrijdend effect van de regelingen) en met het inkomen van een laagverdiener<sup>97</sup> (om een indicatie te geven van de activeringsdimensie en de potentieel ontmoedigende effecten van de regelingen). Beide indicatoren leveren gelijkaardige resultaten op wat betreft de toereikendheid van het minimuminkomen in de lidstaten in 2016<sup>98</sup> (figuur 64). Bij de eenpersoonshuishoudens was de toereikendheid in 2016 het hoogst in Nederland, Ierland, Denemarken en Luxemburg. In die lidstaten bedroeg het minimuminkomen meer dan 80 % van de nationale armoedegrens (vastgesteld op 60 % van het nationale gestandaardiseerde besteedbare mediaaninkomen na sociale overdrachten). Met name in het geval van Nederland bedroeg het minimuminkomen 106 % van de armoedegrens, waardoor de begunstigen voor armoede werden behoed. Het minimuminkomen bedroeg in 2016 in Bulgarije, Roemenië, Hongarije, Slowakije en Litouwen minder dan 40 % van de armoedegrens of een derde van het inkomen van een laagverdiener.

---

<sup>97</sup> Een "laagverdiener" is in het benchmarkkader gedefinieerd als een persoon die 50 % van het gemiddelde nationale brutoloon verdient.

<sup>98</sup> De indicatoren zijn gebaseerd op de recentste beschikbare gegevens in het belasting- en uitkeringsmodel van de OESO. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor CY. De gegevens over IT en EL omvatten de recent ingevoerde minimumkomensregelingen niet. Ze zijn niet opgenomen in deze analyse.

**Figuur 64: Netto inkomen van begunstigen van een minimuminkomen als % van de Arope-grens (afgevlakt over drie jaar) en als percentage van het inkomen van een laagverdiener (2016)**



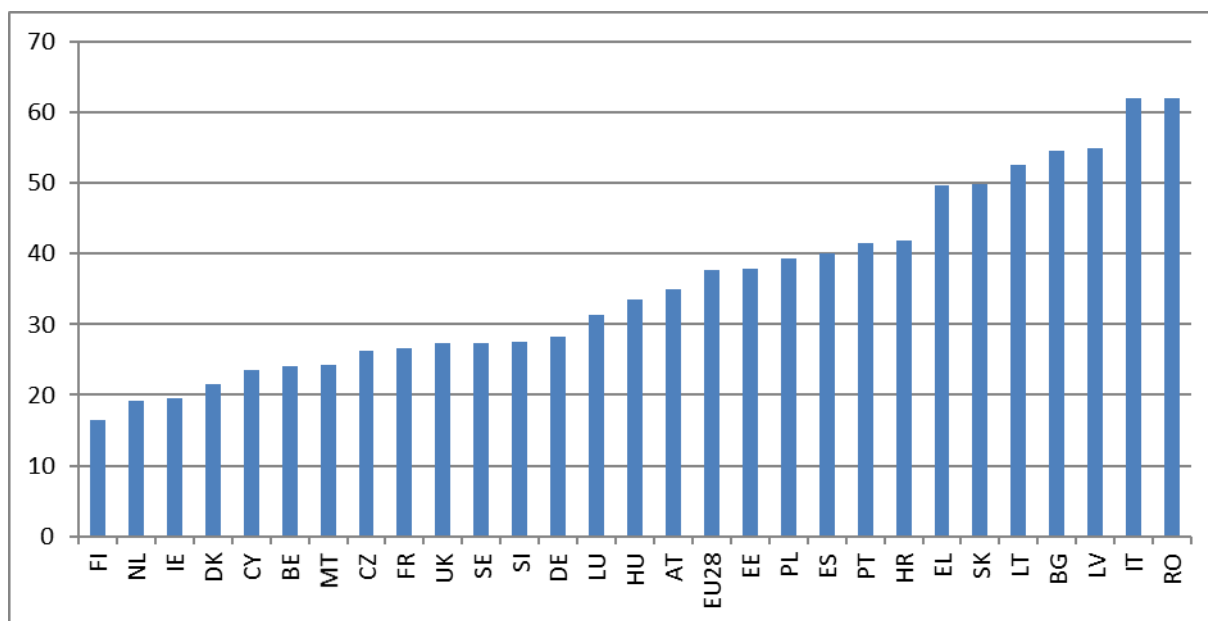
Bron: Eurostat, OESO. Opmerking: Er zijn geen gegevens beschikbaar voor CY. De gegevens over IT en EL omvatten de in 2017 recent ingevoerde minimuminkomensregelingen niet. De recentste beschikbare gegevens over de armoedegrens in IE, HR en UK zijn voor inkomensjaar 2015.

**De toereikendheid van het minimuminkomen heeft vooral gevolgen voor de ernst van de armoede bij de begunstigen.** De relatieve armoederisicokloof<sup>99</sup> voor de bevolking in de werkende leeftijd (16-64 jaar) is voor het eerst miniem gedaald in 2017, net als de algemene indicator, maar blijft ruim boven het niveau van voor de crisis. De kloof is aanzienlijk groter in het geval van personen tussen 18 en 59 jaar in een huishouden waar bijna niemand werk heeft (figuur 65). Uit gegevens van EU SILC 2016 blijkt dat de armoede het ernstigst was bij personen in een huishouden waar (bijna) niemand werk heeft in Litouwen, Bulgarije, Letland, Italië en Roemenië (meer dan 50 %). De kleinste kloof werd vastgesteld in Finland, Nederland en Ierland (minder dan 20 %). De armoedekloof voor personen in een huishouden waar bijna niemand werk heeft, wijst op zwakke punten in de toereikendheid en de dekking van de uitkeringsstelsels (zoals ook is opgemerkt in het jaarverslag 2018 van het SPC).

<sup>99</sup>Zie voetnoot 88 voor een definitie van de relatieve armoederisicokloof.



**Figuur 65: Relatieve armoederisicokloof voor personen van 18-59 jaar in een huishouden waar bijna niemand werk heeft (2016)**



Bron: Eurostat, SILC.

**Alle lidstaten maken gebruik van inkomensstoetsing en andere toelatingsvoorwaarden voor de minimuminkomensregelingen.** Strengere toelatingsvoorwaarden zorgen voor een beperkter bereik van de regelingen<sup>100</sup> en vice versa. Inkomensstoetsing is de meest gebruikte manier om mensen in armoede te bereiken<sup>101</sup>. Bij inkomensstoetsing worden meestal de inkomensbronnen (inkomen, activa, onroerende en roerende goederen) van alle leden van het huishouden beoordeeld, niet enkel van de directe aanvrager. In de meeste lidstaten is de drempel die bij inkomensstoetsing wordt gebruikt het maximumniveau van de geboden uitkering (en de eigenlijke steun bedraagt het verschil tussen het maximumniveau van de uitkering en het inkomen van de persoon of het huishouden). Verscheidene lidstaten laten een deel van de inkomsten buiten beschouwing, wat een goede invloed heeft op het bereik van de regelingen en bijdraagt tot de vermindering van armoede onder werkenden. Andere toelatingsvoorwaarden, zoals in verband met de woonplaats, hebben ook gevolgen voor het bereik van de regelingen. (Hierdoor vallen personen die binnen hun land mobiel of dakloos zijn, mogelijk buiten het bereik van de regelingen).

<sup>100</sup> Aantal personen dat voldoet aan de toelatingsvoorwaarden en mogelijk zou kunnen profiteren van een regeling.

<sup>101</sup> Dit verschilt van het theoretische begrip "universeel basisinkomen", waarbij een bepaald inkomensniveau wordt geboden aan alle burgers ongeacht hun situatie. Zie voor meer informatie Europese Commissie (2018), Employment and Social Developments in Europe., Jaarverslag 2018, blz. 142.

**Ontvangers van een minimuminkomen krijgen moeilijker toegang tot verschillende diensten.** Toegang tot diensten (gemeten aan de hand van onvervulde behoeften aan medische zorg, bovenmatige uitgaven voor huisvesting en de niet-deelname aan opleiding in verband met beroepsactiviteiten<sup>102</sup>) maakt een essentieel deel uit van geïntegreerde actieve inclusiestrategieën. In 2016 was de toegang tot deze diensten voor personen van 18-59 jaar die met armoede worden bedreigd en leven in huishoudens waar bijna niemand werkt over het algemeen lager dan voor mensen van dezelfde leeftijdsgroep die niet met armoede worden bedreigd en niet in huishoudens leven waar bijna niemand werkt. Finland, Hongarije en het Verenigd Koninkrijk zijn de enige lidstaten waar de kloof bij de toegang tot diensten in 2016 onder het EU-gemiddelde lag voor de drie gebieden. De kloof is echter voor de drie onderzochte gebieden groter dan het EU-gemiddelde in Griekenland en Letland. Meer in het bijzonder zien we de grootste kloof bij de onvervulde behoeften aan medische zorg in Letland (14,8 procentpunten) en Griekenland (34,1 procentpunten), terwijl de kloof het kleinst is in Denemarken, Spanje, Nederland en het Verenigd Koninkrijk (minder dan 1 procentpunt). Op het gebied van huisvesting is de kloof het grootst in Denemarken, Griekenland, Oostenrijk en Italië (meer dan 50 procentpunten), terwijl de kloof het kleinst was in Malta, Cyprus, Ierland en Finland (minder dan 20 procentpunten)<sup>103</sup>. Op het gebied van volwassenenonderwijs noteerden Zweden en Denemarken in 2016 een negatieve kloof. Hieruit blijkt dat mensen uit huishoudens waar bijna niemand werkt en die met armoede worden bedreigd, betere toegang hebben tot volwassenenonderwijs. In Malta en het Verenigd Koninkrijk is er geen kloof. De grootste kloof werd vastgesteld in Letland, Spanje en Litouwen (meer dan 16 procentpunten).

**Toegang tot huisvesting van goede kwaliteit is sinds 2008 verbeterd, maar in sommige landen geeft een groot deel van de bevolking problemen aan met de kwaliteit van hun woning.** In de EU gaf in 2017 13,1 % van de bevolking aan dat zij leeft in een huis met een lekkend dak, vochtige muren, vloeren of fundering of rot in de raamkozijnen of in de vloer. Dat is 2,3 procentpunten minder dan in 2016<sup>104</sup>. Dit onderdeel van woningnood<sup>105</sup> is vooral een probleem in vijf lidstaten (Cyprus, Portugal, Hongarije, Letland en Slovenië), waar meer

---

<sup>102</sup> Van de EU-SILC-module 2016 betreffende de toegang tot diensten. Redenen die in het kader van de benchmarking in aanmerking zijn genomen: "geen geschikte cursussen of programma's beschikbaar" en "kan het niet zelf betalen".

<sup>103</sup> De thema's onvervulde behoeften aan medische zorg en toegang tot huisvesting worden verderop in dit deel uitgebreider besproken.

<sup>104</sup> De gegevens in deze paragraaf zijn afkomstig van de EU-SILC.

<sup>105</sup> Het woningnoodpercentage is een maat voor slechte voorzieningen in een woning en wordt berekend op basis van het aantal huishoudens dat ten minste met één van de volgende slechte voorzieningen wordt geconfronteerd: (i) een lekkend dak, (ii) geen bad of douche in de woning, (iii) geen toilet in de woning, (iv) een woning die als te donker wordt beschouwd.

dan 20 % van de bevolking met dit woningprobleem wordt geconfronteerd. In 2017 trad een aanzienlijke verbetering op in Roemenië, waardoor het aandeel van de bevolking dat geen bad of douche en ook geen doorspoeltoilet binnenshuis ter beschikking van het huishouden had is afgenomen. Toch bedraagt het aandeel nog steeds 27,2 %. In Letland, Bulgarije en Litouwen heeft 10 % van de bevolking geen bad of douche in de woning en geen doorspoeltoilet binnenshuis voor uitsluitend gebruik door het huishouden.

**Uitgaven voor huisvesting nemen in een aantal lidstaten nog steeds een aanzienlijke hap uit het besteedbaar inkomen van de huishoudens.** Wanneer de kosten voor huisvesting in aanmerking worden genomen, worden 156 miljoen mensen met armoede bedreigd, tegenover 85 miljoen wanneer die kosten niet in aanmerking worden genomen. Die situatie put vooral de middelen van huishoudens met een lager inkomen uit. In 2017 gaf 10,2 % van de huishoudens in de EU meer dan 40 % van zijn beschikbaar inkomen uit aan huisvesting. Dat aandeel stijgt echter tot 37,8 % bij huishoudens die met armoede worden bedreigd. Ondanks een lichte verbetering ten opzichte van eerdere jaren bleef het percentage bovenmatige uitgaven voor huisvesting in 2017 het hoogst in Griekenland (39,6 %). Na Griekenland zijn Bulgarije, Denemarken en Duitsland de lidstaten met het hoogste percentage van de bevolking dat met bovenmatige uitgaven voor huisvesting wordt geconfronteerd (meer dan 15 % van de bevolking in elk land). De gevolgen zijn vooral merkbaar in Denemarken en Duitsland, waar het aandeel van de mensen die met armoede worden bedreigd onder het EU-gemiddelde ligt als de kosten voor huisvesting niet in aanmerking worden genomen, maar boven het EU-gemiddelde als wel rekening wordt gehouden met de huisvestingskosten. In Estland, Ierland, Finland, Cyprus en Malta daarentegen leefde minder dan 5 % van de bevolking in huishoudens met bovenmatige uitgaven voor huisvesting. In de meeste landen hebben huurders die tegen marktprijs huren aanzienlijk meer bovenmatige uitgaven voor huisvesting dan eigenaars met een hypotheek of een lening (EU-gemiddelde van 25,1 % voor huurders die tegen marktprijs huren in vergelijking met ongeveer 5 % voor eigenaars).

**De stijgende huur vormt een steeds zwaardere last voor de armen in sommige lidstaten.**

In 2016 zijn in zeven landen (Ierland, Estland, Litouwen, Slovenië, Hongarije, Oostenrijk en Polen) de in reële termen berekende huurprijzen met meer dan 5 % gestegen sinds 2015. Hoge huurprijzen kunnen het risico op armoede of sociale uitsluiting vergroten, vooral in landen als Slovenië, Ierland, Oostenrijk en Litouwen waar het risico op armoede bij huurders aanzienlijk hoger ligt dan bij eigenaars. Nationale cijfers kunnen ook problemen in bepaalde steden verdoezelen.

**De recente ontwikkeling van de dakloosheid geeft aan dat de situatie niet verbetert.**

Ramingen van het aantal daklozen kunnen niet tussen landen vergeleken worden door een gebrek aan officiële bronnen en verschillende methoden om daklozen te tellen. Met de beschikbare gegevens kan enkel de evolutie van het fenomeen in de loop van de tijd worden bekeken (in de meeste gevallen met als recentste jaar 2017 of 2016). Uit die cijfers blijkt echter dat de dakloosheid recent toegenomen is in alle 25 onderzochte lidstaten, met uitzondering van Finland, waar de situatie verbeterd is<sup>106</sup>.

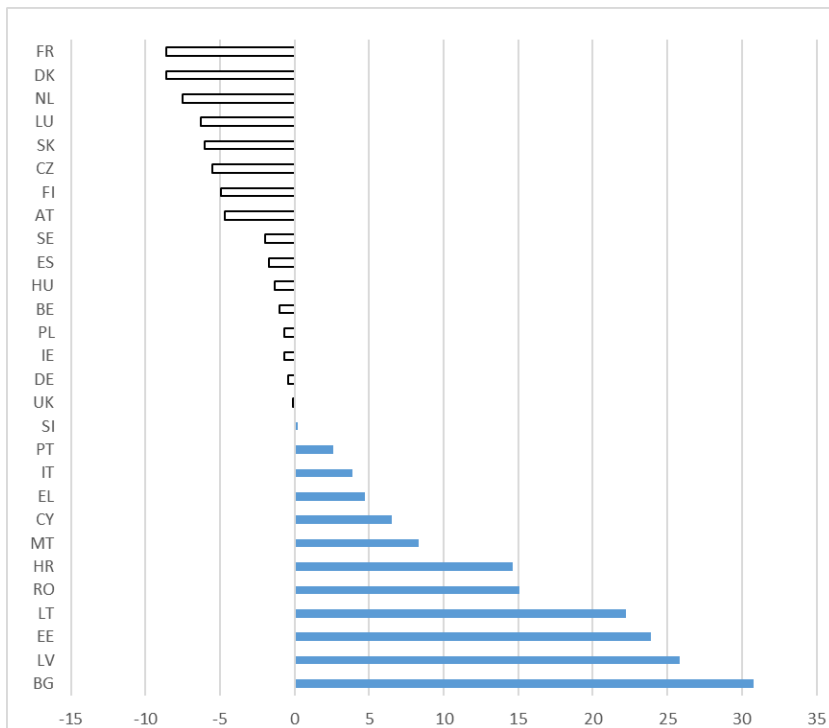
**Pensioeninkomen biedt ouderen een relatieve bescherming tegen het risico op armoede.**

Op EU-niveau is het percentage mensen met risico op armoede (Arope) bij ouderen lager dan bij mensen in de werkende leeftijd (14,6 % in vergelijking met 16,7 % in 2017). De laatste tien jaar is deze verhouding omgebogen in vergelijking met de periode voor de crisis. Dat is gedeeltelijk te verklaren door het feit dat de reële gemiddelde beschikbare inkomensniveaus voor de huishoudens in bijna alle Europese landen door de crisis zijn gedaald, vooral bij de bevolking in de werkende leeftijd, terwijl de pensioenen minder onder de crisis hebben geleden. Ernstige materiële deprivatie is echter ook afgenomen onder ouderen (van 7,4 % in 2008 tot 6,3 % in 2017). Dit toont aan dat de afname van armoede en sociale uitsluiting reëel was.

---

<sup>106</sup> Gegevens verzameld door FEANTSA, de federatie van nationale maatschappelijke organisaties die werken met daklozen in Europa. Zie FEANTSA (2018), Third overview of housing exclusion in Europe.

**Figuur 66: Percentage van de bevolking van 65 jaar en ouder dat met armoede of sociale uitsluiting wordt bedreigd in vergelijking met het EU-gemiddelde, 2017**



Bron: Eurostat — EU-SILC. Opmerkingen: gestandaardiseerde gegevens (EU28=0). Gegevens voor IE en UK zijn voor 2016.

**Het risico op armoede en sociale uitsluiting onder ouderen is in de meeste lidstaten gestaag afgenomen.** In 2017 werden 148 000 minder mensen van 65 jaar of ouder met armoede of sociale uitsluiting bedreigd in vergelijking met de periode voor de crisis (2008). De verbetering van de kernindicatoren maskeert grote verschillen tussen de lidstaten: grote dalingen van het risico op armoede of sociale uitsluiting bij ouderen in Cyprus (- 24,7 procentpunten sinds 2008), Bulgarije (- 16,6 procentpunten), Roemenië (- 16,2 procentpunten) en Letland (- 14,9 procentpunten) en anderzijds stijgingen in Luxemburg (+ 6,4 procentpunten) en Duitsland (+ 2,2 procentpunten).

**De situatie van oudere vrouwen is echter verontrustend:** een op vijf vrouwen van 65 jaar en ouder in de EU wordt bedreigd met armoede of sociale uitsluiting. In 2017 bedroeg het Arope-percentage voor vrouwen circa 10 procent in Denemarken, Frankrijk en Nederland tot meer dan 40 procent in de Baltische staten en meer dan 50 procent in Bulgarije. De grootste verschillen tussen vrouwen en mannen in het Arope-percentage zijn waargenomen in Litouwen (19,9 procentpunten), Estland (19,7 procentpunten), gevolgd door Letland (16,6 procentpunten) en Bulgarije (16,2 procentpunten). Oudere vrouwen hebben een lager inkomen dan oudere mannen: in 2016 lag het mediane inkomen van oudere vrouwen in de EU

6 procentpunten lager dan dat van mannen in vergelijking met jongeren van hetzelfde geslacht (90 % voor vrouwen en 96 % voor mannen). Vrouwen hebben dus niet alleen een lager inkomen tijdens hun werkzame leven, maar ook na hun pensionering, wat bijdraagt tot de ongelijkheid tussen het inkomen van oudere mannen en vrouwen.

**In de hele EU hebben mensen van 65 jaar en ouder gemiddeld een lager inkomen dan jongere leeftijdsgroepen.** In 2017 bedroeg het mediane beschikbare inkomen van personen van 65 jaar en ouder 92 procent van het inkomen van de jongere bevolking. De totale relatieve verhouding van het mediaan inkomen was in vijf landen lager dan 75 procent (Denemarken, Malta, Litouwen, Letland en Estland) en in vier andere landen lager dan 80 procent (België, Zweden, Cyprus en Tsjechië). In 2017 hadden in negen lidstaten (Luxemburg, Griekenland, Frankrijk, Spanje, Hongarije, Italië, Oostenrijk, Polen en Roemenië) oudere mannen en in twee lidstaten (Luxemburg en Griekenland) oudere vrouwen een hoger mediaan inkomen dan personen onder 65 jaar.

**Hoewel de pensioenen gemiddeld meer dan de helft van het inkomen aan het einde van de loopbaan bedragen, varieert de toereikendheid van de pensioenen als vervangingsinkomen aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat.** In 2017 bedroeg de geaggregeerde vervangingsratio<sup>107</sup> (AAR) gemiddeld 59 procent in de EU, met grote onderlinge verschillen tussen de lidstaten. De ratio varieerde van 80 procent in Luxemburg tot minder dan 40 procent in Ierland, Bulgarije en Kroatië<sup>108</sup>.

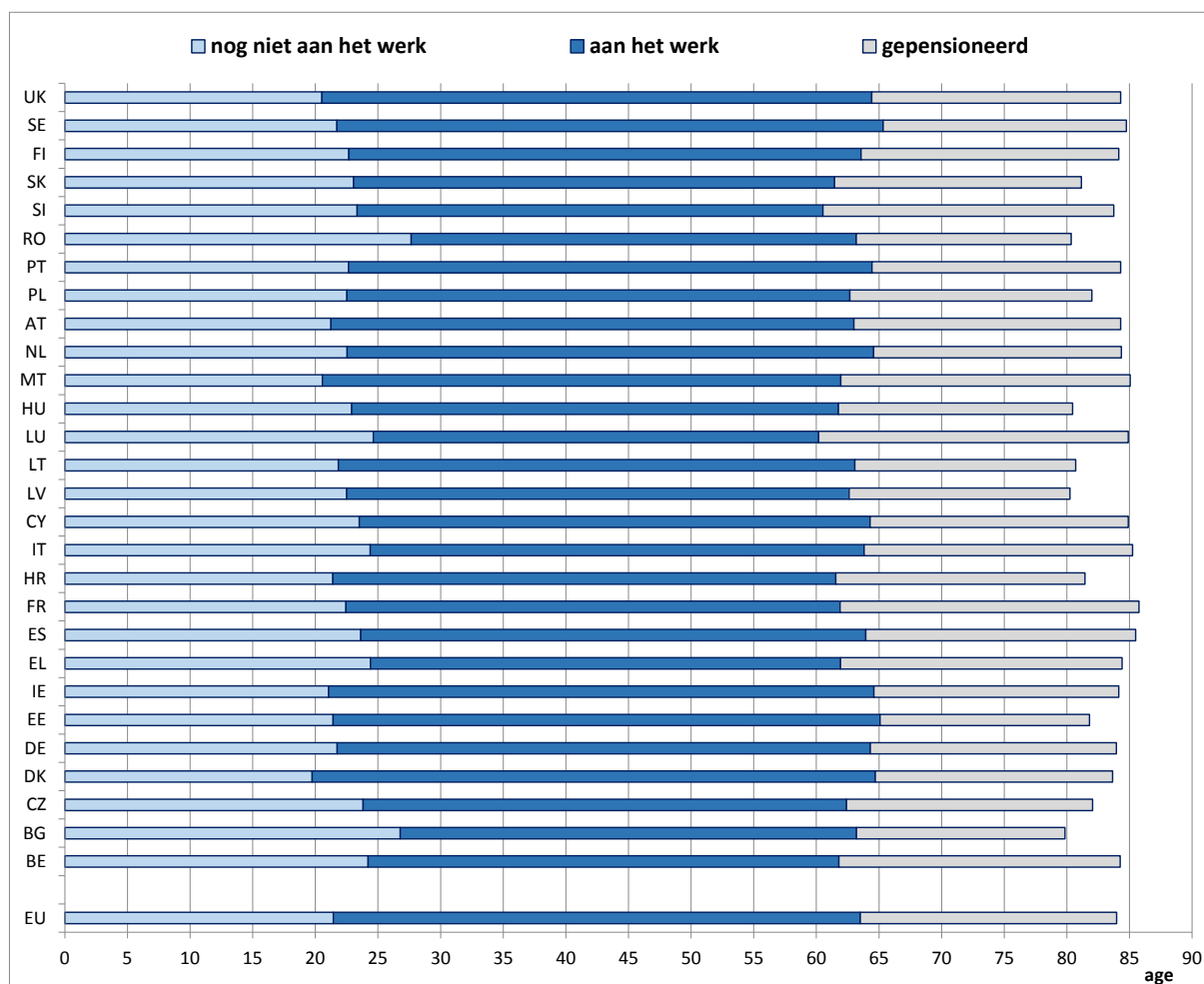
**Tegen de achtergrond van een stijgende levensverwachting moeten de pensioenen worden aangepast; het beroepsleven begint later en duurt langer omdat mensen in het algemeen langer leven.** Naast armoedebestrijding en vervangingsinkomen is de derde relevante dimensie van de toereikendheid van de pensioenen de duur van de pensionering. De verhouding tussen de periode als gepensioneerde en de periode als werkende bedraagt momenteel gemiddeld 51 % in de EU. Figuur 67 geeft een overzicht van de gemiddelde periode die mensen in de lidstaten doorbrengen vóór ze werken, wanneer ze werken en na hun pensionering (op basis van een raming van het begin van het werk/intrede op de arbeidsmarkt, een raming van de gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt en de levensverwachting op de leeftijd van 60 jaar).

---

<sup>107</sup> Ratio van het mediane individuele bruto pensioen in de leeftijdsgroep van 65-74 jaar in verhouding tot het mediane individuele bruto inkomen in de leeftijdsgroep 50-59 jaar.

<sup>108</sup> De gegevens voor Kroatië en Ierland zijn van 2016.

**Figuur 67: Tijd die wordt besteed in verschillende statussen van activiteit, 2017**



Bron: Vergrijzingsverslag 2018 voor leeftijd van intrede op en uittreding uit de arbeidsmarkt; Eurostat voor de prognose van de levensverwachting. Opmerking: "aan het werk" betekent in de leeftijd tussen intrede op en uittreding uit de arbeidsmarkt.

**Bij de toegang tot en de opbouw van pensioenrechten is de situatie van personen met atypisch werk of zelfstandigen vaak minder gunstig dan die van personen met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.** Aan de hand van gegevens van het Share-onderzoek<sup>109</sup> kan de invloed van zelfstandig werk op pensioeninkomen en levensstandaard worden gemeten door de situatie van gepensioneerde zelfstandigen<sup>110</sup> in de meeste lidstaten te vergelijken met die van gepensioneerde werknemers.<sup>111</sup> In de meeste

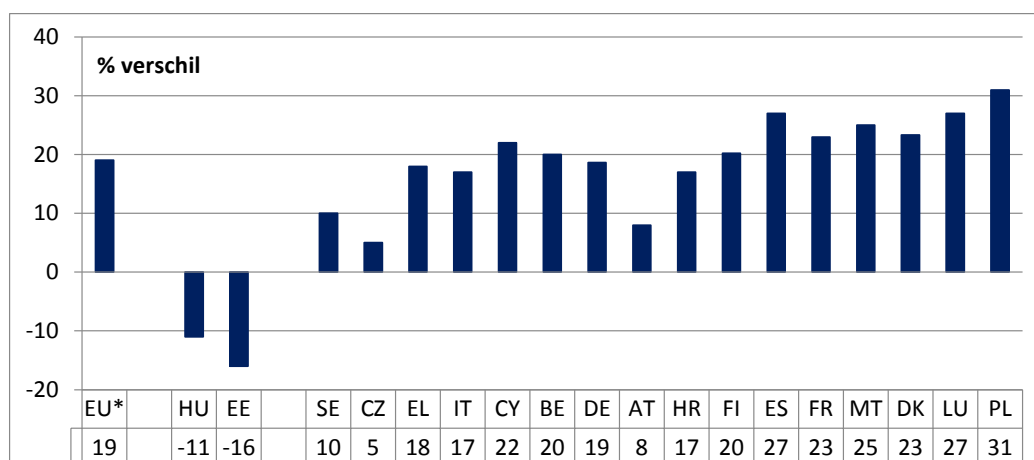
<sup>109</sup> Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Bron: Share wave 7, 2017.

<sup>110</sup> Voor deze vergelijking worden "gepensioneerde zelfstandigen" gedefinieerd als gepensioneerden die 50 % of meer van hun loopbaan als zelfstandige hebben gewerkt.

<sup>111</sup> De Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (Share) is een multidisciplinaire en transnationale paneldatabank met microgegevens over gezondheid, sociaal-economische status en sociale en familienetwerken van meer dan 120 000 personen van 50 jaar of ouder (meer dan 297 000 interviews). Share beslaat 27 Europese landen. IE, NL en UK waren niet opgenomen in Share wave 7. In sommige lidstaten is een vergelijking niet mogelijk omdat de steekproef niet groot genoeg is.

onderzochte landen maken gepensioneerde zelfstandigen melding van een lager inkomen dan gepensioneerde werknemers. De grootste inkomensverschillen worden waargenomen in Luxemburg, Denemarken en Frankrijk. In negen landen bedraagt het verschil meer dan 20 procent. Enkel in Hongarije en Estland hebben gepensioneerde zelfstandigen een iets hoger inkomen dan gepensioneerde werknemers (zie figuur 68). De inkomenskloof, samen met de hogere inkomensongelijkheid,<sup>112</sup> leidt ertoe dat gepensioneerde zelfstandigen een aanzienlijk hoger risico op armoede lopen, ongeveer tweemaal zo hoog als dat voor de gemiddelde gepensioneerde werknemer. Gepensioneerde zelfstandigen hebben in elk onderzocht land lagere pensioenen dan gepensioneerde werknemers. Ondanks de hogere ratio van vermogen t.o.v. inkomen staan zij op oudere leeftijd meer bloot aan financiële problemen. De index voor financiële moeilijkheden, die op een schaal van 1 tot 4 de moeilijkheid meet om de eindjes aan elkaar te knopen, ligt in de onderzochte lidstaten voor gepensioneerde zelfstandigen gemiddeld op 2,3 en voor gepensioneerde werknemers op 2,1<sup>113</sup>.

**Figuur 68: Relatief verschil in het gestandaardiseerde besteedbare mediaaninkomen tussen gepensioneerde werknemers en gepensioneerde zelfstandigen, 2017, %**



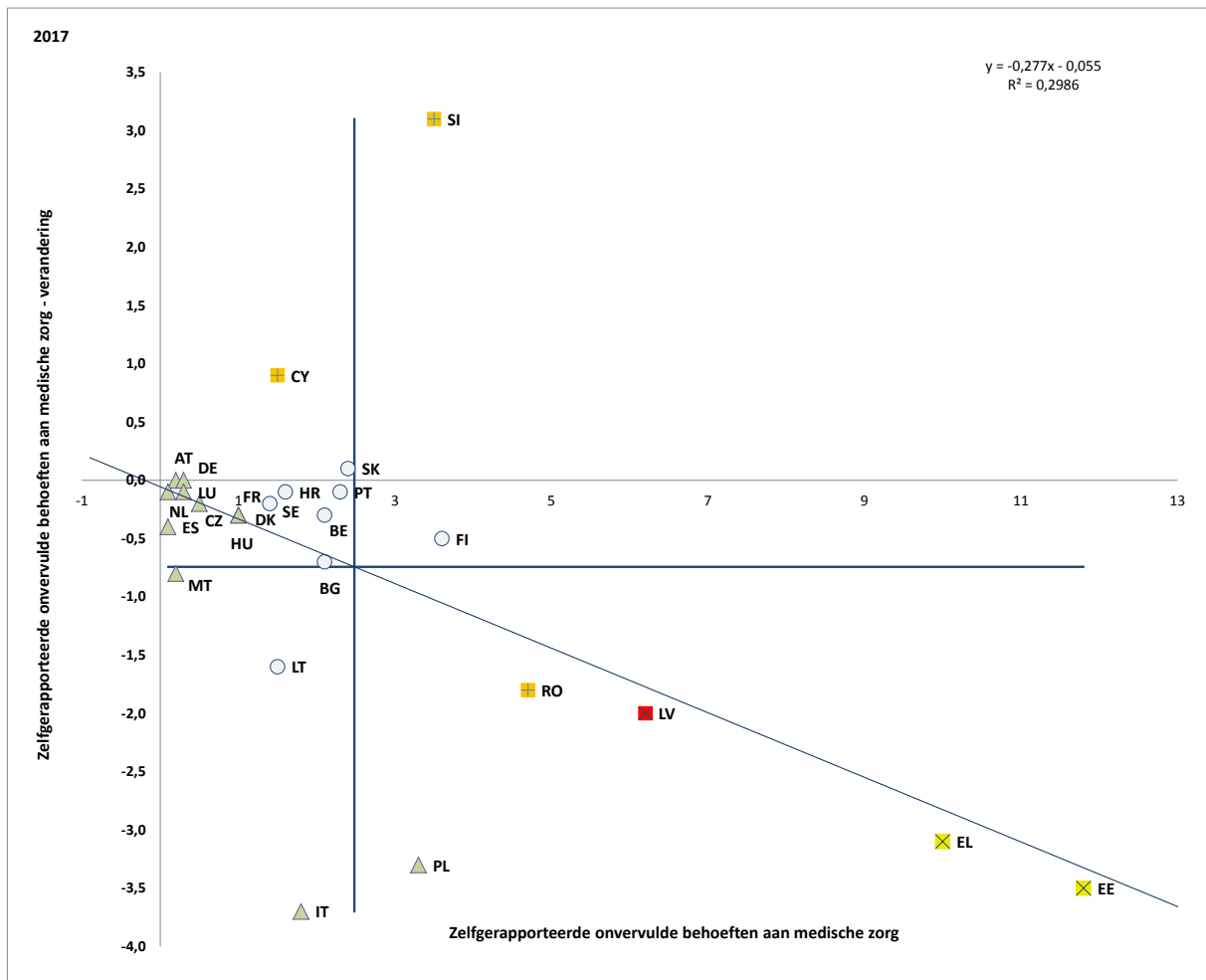
Bron: Share. Opmerkingen: EU \* omvat geen IE, NL en UK. De steekproef in BG, LV, LT, PT, RO, SL en SK was niet groot genoeg om een onderscheid tussen de gepensioneerden te maken.

<sup>112</sup> De S80/S20-verhouding is een derde hoger onder gepensioneerde zelfstandigen dan onder gepensioneerde werknemers

<sup>113</sup> EU-28 met uitzondering van IE, NL en UK.



**Figuur 69: Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg (kernindicator van het sociaal scorebord)**



Bron: Eurostat, SILC. Periode: niveau 2017 en verandering op jaarbasis ten opzichte van 2016. Opmerking: de assen zijn gecentreerd op het ongewogen EU-gemiddelde. De legenda is opgenomen in de bijlage. Op 26 oktober 2018 waren er geen gegevens beschikbaar voor IE en UK.

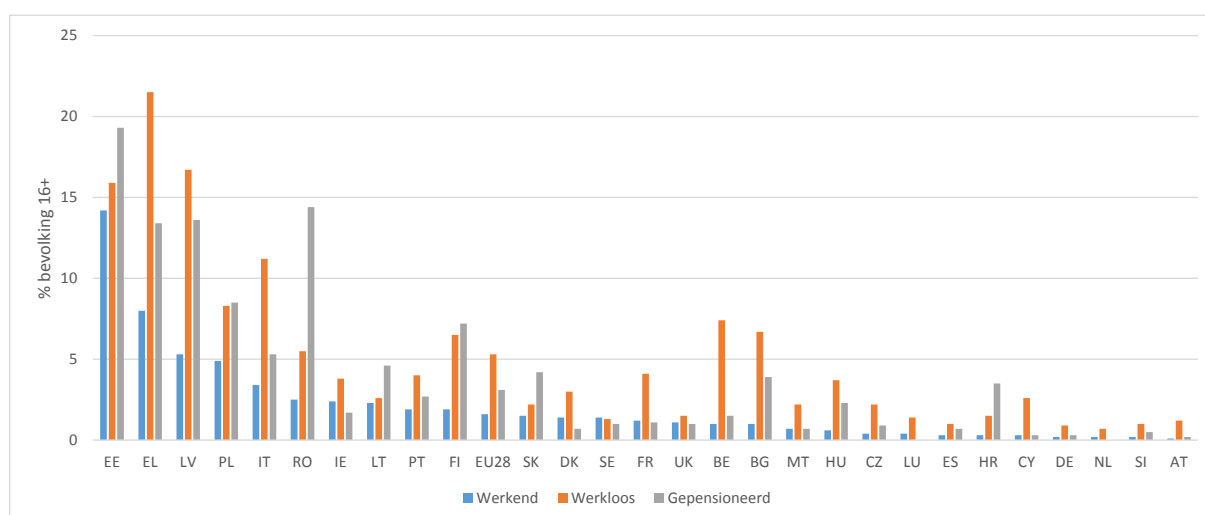
**Er zijn tekenen van convergentie bij het percentage mensen dat melding maakt van onvervulde behoeften aan medische zorg<sup>114</sup>.** Een vorige trend is omgebogen en een zwak negatieve correlatie is ontstaan tussen het niveau en de veranderingen van onvervulde behoeften aan medische zorg. De landen waar de onvervulde behoeften het hoogst zijn, vertonen de positiefste trend (zie figuur 69). In sommige lidstaten blijven kosten en wachttijden belangrijke obstakels voor de toegankelijkheid van de gezondheidszorg. Het deel van de EU-bevolking met zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg vanwege de te hoge kosten, de te lange wachttijd of reisafstand, is in 2017 echter gemiddeld

<sup>114</sup> Onder zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan gezondheidszorg verstaat men een situatie waarin iemand subjectief oordeelt dat hij of zij een onderzoek of behandeling nodig heeft voor een bepaalde vorm van gezondheidszorg, maar die niet heeft gekregen of niet geprobeerd heeft om die te krijgen om de volgende drie redenen: "financiële redenen", "wachttijd" en "te ver weg". De problemen die personen melden in verband met het verkrijgen van zorg bij ziekte leggen vaak aanzienlijke obstakels voor zorg bloot.

gedaald tot 1,6 %. Het aandeel van de getroffen bevolking lag nog steeds hoger dan 5 % in Estland, Letland en Griekenland (meer dan 10 %). Stijgingen in 2017 werden enkel waargenomen in Slovenië, Cyprus en Slowakije.

**De activiteitsstatus kan ook belangrijk zijn om de problematische toegang tot medische zorg in sommige landen te verklaren.** Hoewel de meeste landen geen aanzienlijke verschillen vertonen naargelang de activiteitsstatus, worden in sommige landen werklozen (en in mindere mate gepensioneerden) mogelijk geconfronteerd met grotere moeilijkheden bij de toegang tot gezondheidszorg (zie figuur 70). Zelfs in landen waar het percentage onvervulde behoeften bij de totale bevolking onder het EU-gemiddelde ligt, blijkt uit de cijfers dat werklozen moeilijkheden kunnen hebben bij de toegang tot medische zorg (bv. België, Frankrijk, Italië en Hongarije).

**Figuur 70: zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg volgens activiteitsstatus (2016)**



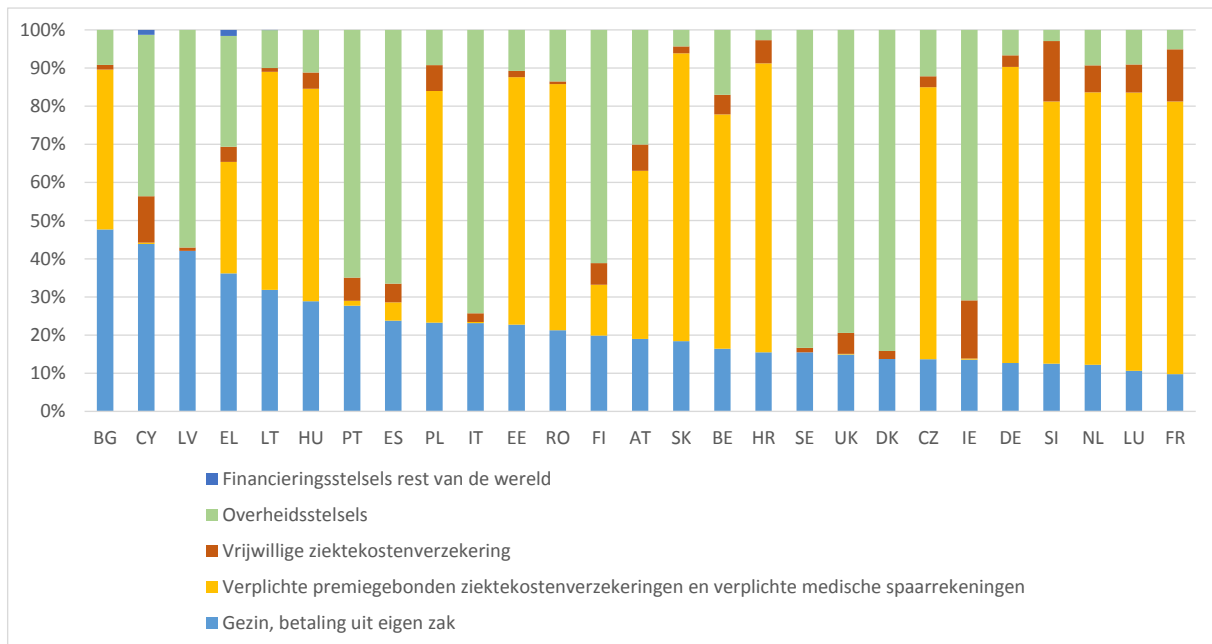
Bron: Eurostat [hlth\_silc\_13].

**De gezonde levensjaren (op de leeftijd van 65) namen verder toe in de EU, voor mannen tot 9,8 jaar en voor vrouwen tot 10,1 jaar.** Het hoogste aantal gezonde levensjaren op 65 kan worden verwacht in Zweden, Malta en Ierland (ongeveer 12 jaar voor beide geslachten). Het verwachte aantal gezonde levensjaren op 65 is daarentegen bijzonder laag in Letland, Slowakije en Kroatië (ongeveer 5 jaar).

**Gezondheidszorg wordt via verschillende stelsels gefinancierd, terwijl het relatieve belang van elk stelsel verschilt van lidstaat tot lidstaat.** In 2016 lagen betalingen uit eigen

zak<sup>115</sup>, d.w.z. uitgaven van huishoudens voor gezondheid (waaronder medische goederen) die door geen enkel stelsel worden terugbetaald of gedeeltelijk worden betaald door een georganiseerd stelsel, gemeten als een deel van de huidige gezondheidsuitgaven boven 30 % in Bulgarije, Griekenland, Cyprus, Letland en Litouwen (figuur 71).

**Figuur 71: Uitgaven voor gezondheidszorg en de financiering, 2016**



Bron: Eurostat [hlth\_sha11\_hf]. Opmerkingen: de gegevens worden verzameld volgens Verordening (EU) 2015/359 van de Commissie betreffende statistieken over de uitgaven voor gezondheidszorg en de financiering daarvan (handleiding uit 2011 voor het systeem van gezondheidsrekeningen).

**De behoefte aan langdurige zorg neemt toe aangezien de bevolking in de EU ouder wordt.** In de komende zestig jaar (tegen 2070) zal het aantal Europeanen ouder dan 80 jaar verdubbelen en zal de afhankelijkheidsratio van ouderen (65 + ten opzichte van de leeftijdsgroep van 15-64 jaar) naar verwachting toenemen van 29,6 % in 2016 tot 51,2 % in 2070<sup>116</sup> (de EU evolueert van 3,3 tot slechts 2 personen in de werkende leeftijd per persoon van 65 jaar en ouder). Het risico afhankelijk te worden is hoger naarmate een persoon ouder en waarschijnlijk ook zwakker wordt (60 % van de mensen van 75-84 en 70 % van de mensen boven 85 maken melding van een handicap).

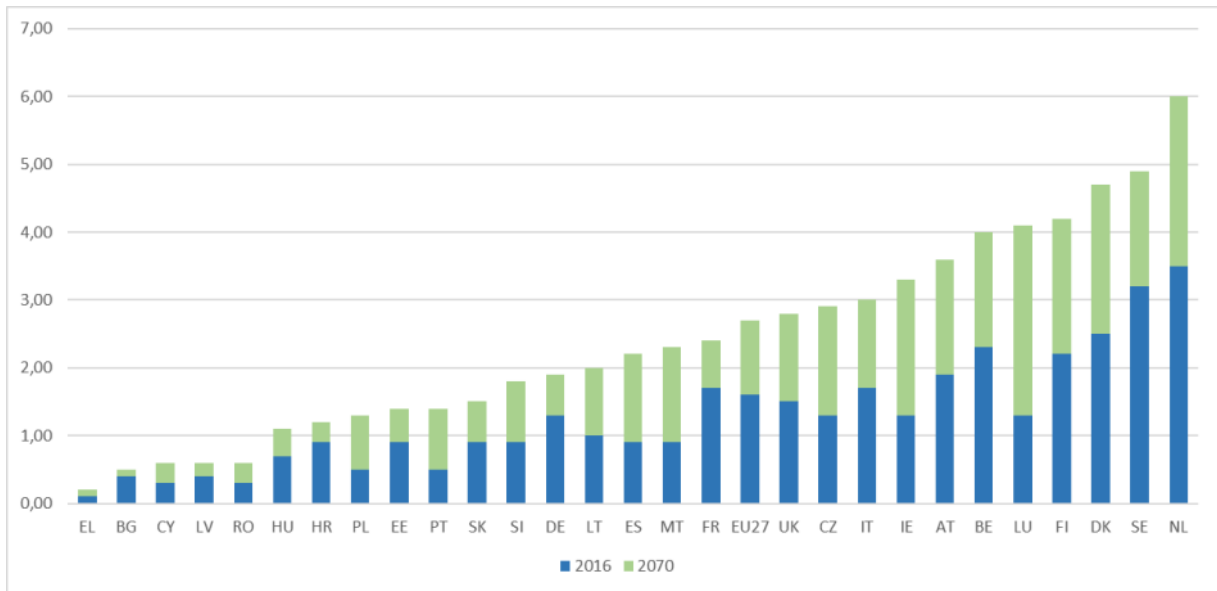
**De behoefte aan langdurige zorg zal naar verwachting aanzienlijk toenemen.** De uitgaven voor langdurige zorg stijgen het snelst in vergelijking met de andere sociale uitgaven

<sup>115</sup> Uitgaven uit eigen zak zijn directe betalingen voor goederen en diensten uit het primaire inkomen of spaargeld van het huishouden, waarbij de betaling door de gebruiker wordt gedaan op het moment van de aankoop van de goederen of het gebruik van de diensten, met of zonder volledige of gedeeltelijke terugbetaling uit een georganiseerd stelsel.

<sup>116</sup> Vergrijzingsverslag 2018, Europese Commissie.

voor gezondheid en pensioenen. De overheidsuitgaven voor langdurige zorg in de EU zullen tussen 2016 en 2070 naar verwachting stijgen van 1,6 % tot 2,7 % van het bbp, met duidelijke verschillen tussen de lidstaten (zie figuur 72).

**Figuur 72: Voorspelde overheidsuitgaven voor langdurige zorg als % van het bbp, in 2016 en 2070.**



Bron: gebaseerd op gegevens van het vergrijzingsverslag 2018. Opmerking: referentiescenario van de Werkgroep vergrijzing

**De duurzaamheid van langdurige zorg zal ook een uitdaging vormen voor de lidstaten die momenteel sterk afhankelijk zijn van informele zorg.** Het aantal mantelzorgers vermindert als gevolg van veranderende gezinspatronen (minder kinderen, gezinsleden die verder van elkaar wonen), meer vrouwen die werken en de verhoging van de pensioenleeftijd. Informele zorg brengt ook aanzienlijke kosten voor de economie met zich mee, omdat mantelzorgers minder werken of hun werk opgeven en daardoor weinig of geen belastingen of bijdragen betalen. Er zijn ook problemen bij het aantrekken en behouden van zorgverleners. Werken in de sector is minder aantrekkelijk omdat er veel deeltijds en met tijdelijke contracten wordt gewerkt.

### 3.4.2 Beleidsaanpak

**Hervormingen in verschillende lidstaten zijn gericht op de versterking van de actieve inclusieaanpak.** Sommige lidstaten verbeteren het aanbod van geïntegreerde diensten (zoals

sociale bijstand, arbeidsbemiddeling en andere sociale diensten) door een persoonsgerichte aanpak die gericht is op complexe behoeften van de meest kwetsbare mensen. In Bulgarije worden centra voor arbeidsbemiddeling en sociale bijstand opgezet die geïntegreerde en mobiele diensten<sup>117</sup> aanbieden. In februari 2018 waren 73 van dergelijke centra operationeel<sup>118</sup>. Zij zijn opgezet met steun van het ESF en bieden diensten voor arbeidsbemiddeling en sociale bijstand aan. Sinds 2018 bieden de centra herintegratieovereenkomsten aan voor langdurig werklozen, waarbij de langdurig werklozen in contact worden gebracht met specifieke diensten voor arbeidsvoorziening en worden doorverwezen naar diensten van andere instellingen. In Ierland biedt het *Action Plan for Jobless Households* activeringsdiensten voor personen die niet werken, maar niet als werklozen zijn aangemerkt in het kader van de traditionele maatregelen. Het actieplan spitst zich vooral toe op het verhogen van de arbeidsparticipatie van huishoudens met kinderen — zowel de traditionele "nucleaire" gezinnen als eenoudergezinnen en personen met een handicap. In Finland zijn de centrale adviescentra voor jongeren ("Ohjaamo"), die oorspronkelijk door het ESF werden gefinancierd, uitgegroeid tot een permanente maatregel. De centra worden uitgebreid met een psychosociaal ondersteuningsnetwerk. In Griekenland gingen in 2017 gemeenschapscentra open die fungeren als centraal contactpunt voor sociale diensten op gemeentelijk niveau. De centra ondersteunen de uitvoering van de regeling voor het sociaal solidariteitsinkomen door de begunstigen in contact te brengen met aanvullende sociale diensten. In februari 2018 waren 203 van de 240 geplande centra operationeel. Meer en meer gemeenten in de EU bieden bovendien geïntegreerde sociale diensten aan die gericht zijn op complexe behoeften van kwetsbare groepen (bv. centrale contactpunten in Athene of gezondheidsbevorderende diensten in Essen). Deze acties werden ondersteund door het ESF.

**Verscheidene lidstaten moderniseren bepaalde uitkeringen verder en verbeteren de toereikendheid ervan, maar in sommige gevallen is er sprake van vertragingen.** In Litouwen zijn in 2018 het door de staat gefinancierde inkomen en de gezinsuitkeringen opgetrokken. In Bulgarije is het minimuminkomen in 2018 na een bevrozing van 9 jaar met 15 % gestegen. In aansluiting bij het meerjarenplan ter bestrijding van armoede van 2013, is het minimuminkomen in Frankrijk (*Revenu de solidarité active – RSA socle*) met 1,6 % verhoogd in september 2017 en nog eens met 1 % in april 2018. Die verhogingen zijn de laatste van een reeks waardoor het minimuminkomen is verhoogd in vergelijking met de

---

<sup>117</sup> Gemengde teams van sociale bijstand en arbeidsvoorziening bieden brede geïntegreerde diensten aan werklozen in afgelegen gebieden van Bulgarije

<sup>118</sup> Met de steun van het ESF

inflatie. De maatregel wordt aangevuld met hernieuwde aandacht voor activering van de begunstigen (*Garantie d'activité*), die deel uitmaakt van het onlangs aangekondigde plan ter bestrijding van armoede. In Roemenië is echter de geplande consolidatie van bestaande sociale uitkeringen uitgesteld tot april 2019. In Kroatië zal de nieuwe wet maatschappelijk welzijn pas in december 2019 worden uitgevoerd. In Letland is het verbeterplan voor het minimuminkomen (ingediend in mei 2018 en van kracht vanaf 2020) nog niet door de regering goedgekeurd. Luxemburg heeft een ontwerp van wet ter hervorming van het mechanisme van het gegarandeerde minimuminkomen. Doel is de grote inactiviteitsvallen die door de huidige regeling zijn ontstaan te verkleinen en de problemen van bovenmatige uitgaven voor huisvesting en onvoldoende inkomen voor eenoudergezinnen aan te pakken.

**Sociale bescherming breidt uit in verschillende lidstaten.** België heeft een wet aangenomen om beperkingen weg te werken in de toegang tot regelingen voor ondernemingspensioenen voor jongeren en personen met kortlopende contracten. Andere landen zijn van plan maatregelen in te voeren ten gunste van zelfstandigen of eigenaars van kleine bedrijven of hebben die maatregelen al genomen. Die maatregelen omvatten verminderde bijdragen onder een bepaalde drempel (Letland, Polen), het opnemen van zelfstandigen in de werkloosheidsregeling (Frankrijk) of de mogelijkheid zelfstandigen op te nemen in een arbeidsongevallenverzekering via een sociaal handvest van onlineplatforms (Frankrijk, zie ook punt 3.3.2).

**Maatregelen die erop gericht zijn de inkomensongelijkheid en armoede onder werkenden aan te pakken omvatten de verbetering van belastingstelsels en van de toereikendheid van de uitkeringen.** Naast de vaststelling van minimumlonen kunnen een aantal beleidsmaatregelen om de ongelijkheid te verminderen in de belasting- en uitkeringsstelsels helpen de armoede onder werkenden te verminderen. In Litouwen is in juni 2018 een hervorming van de vaste inkomstenbelasting goedgekeurd en een progressieve, tweeledige structuur ingevoerd die moet helpen inkomensongelijkheid te verminderen. In Letland gaat de invoering van progressieve inkomstenbelasting gepaard met belastingvrije sommen van de inkomstenbelasting en voor personen ten laste. Een door Tsjechië voorgestelde hervorming van het inkomstenbelastingstelsel moet het stelsel progressiever maken, met name door een nieuw belastingtarief van 23 % toe te voegen voor de hogere inkomens.

**Sommige lidstaten hebben specifieke maatregelen genomen ter bestrijding van kinderarmoede.** In 2018 is in Spanje 100 miljoen euro van de nationale begroting toegewezen aan de bestrijding van ernstige armoede met bijzondere aandacht voor gezinnen met kinderen. Met de Litouwse wet inzake uitkeringen voor kinderen wordt een universeel kinderbijslagstelsel ingevoerd. Bovendien ontvangen gezinnen die drie en meer (pleeg)kinderen opvoeden kinderbijslag ongeacht het gezinsinkomen. In Letland is een aanvulling op de staatsuitkering voor gezinnen met twee of meer kinderen ingevoerd. Griekenland heeft een hervorming van het kinderbijslagstelsel goedgekeurd. De vroegere twee bijslagen ( de "gebundelde kinderbijslag" en de "bijslag voor grote gezinnen") wordt daarbij vervangen door een enkele inkomensafhankelijke kinderbijslag. Deze hervorming heeft als doel een betere gerichtheid en meer gelijkheid tussen de ondersteunde kinderen.

**Ter aanvulling van het werkgelegenheidsbeleid en om armoede te voorkomen zijn maatregelen ter bevordering van de sociale inclusie van personen met een handicap genomen.** Om de efficiëntie te verbeteren en ervoor te zorgen dat mensen de uitkeringen ontvangen waar zij recht op hebben, test Spanje de universele sociale kaart uit. Hierdoor kan informatie verzameld worden over alle uitkeringen die een persoon op een plaats ontvangt en kan worden aangegeven op welke andere uitkeringen de persoon eventueel ook recht heeft. De arbeidsgeschiktheidstoelage voor personen die niet in staat zijn te werken of die beperkt geschikt zijn is voor 2018 in Estland verhoogd. In 2017 heeft Malta een verdere hervorming van de invaliditeitspensioenen uitgevoerd. Daardoor is een driedelig betalingssysteem ingevoerd waarbij personen die niet in staat zijn te werken wegens een handicap gestaag toenemende bedragen ontvangen per maand tot hun pensioen het equivalent van het minimumloon bereikt. Een Poolse wet van 2016 voorziet in een subsidie van 4000 zloty (ongeveer 940 EUR) voor de ouders van een kind met een ernstige handicap gedurende het eerste levensjaar. In Portugal is in 2017 een nieuw onafhankelijk ondersteuningsmodel (MAVI) goedgekeurd. Het wordt gefinancierd door het ESF. Alle personen met een arbeidsongeschiktheid van 60 % of meer hebben recht op 40 uur ondersteuning per week van een persoonlijke assistent die hen bijstaat bij persoonlijke verzorging, gezondheid, voeding, reizen, hoger onderwijs, beroepsopleiding, culturele activiteiten en sport, en hen helpt werk te zoeken en als burger een rol te vervullen in de samenleving. De Portugese regering heeft aanvullend in 2017 drie arbeidsongeschiktheidsuitkeringen samengebracht (de invaliditeitsuitkering, het sociaal invaliditeitspensioen en het invaliditeitspensioen) in één uitkering: de sociale uitkering voor inclusie. Roemenië is de sociale referentie-indicator gaan

gebruiken om de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te berekenen, in plaats van de consumentenprijsindex. Daardoor zijn de uitkeringen voor volwassenen met een handicap gestegen.

**Een aantal lidstaten heeft hervormingen doorgevoerd met betrekking tot de toegang tot huisvesting.** Denemarken heeft een actieplan goedgekeurd ter bestrijding van dak- en thuisloosheid. Het steunt op de versterking van de preventieve maatregelen en de verbetering van de begeleiding om uit de dakloosheid te raken. Griekenland heeft een nieuwe inkomensafhankelijke huisvestingstoelage ingevoerd voor gezinnen met een laag inkomen die in een huurwoning wonen of een hypotheek afbetalen. Spanje heeft een nationaal plan goedgekeurd dat steun verleent aan gezinnen met een laag inkomen om de huur te betalen en uitzetting te voorkomen. Er wordt ook financiële steun gegeven aan jongeren die een huis kopen in dunbevolkte gebieden en steun voor de renovatie van woningen voor specifieke kwetsbare groepen. De Zweedse regering heeft extra middelen toegewezen aan non-profitorganisaties om dakloosheid onder jonge volwassenen te bestrijden.

**De dynamiek van de pensioenhervormingen verschuift naar het aanpakken van de toereikendheidsproblemen.** Terwijl maatregelen om de financiële houdbaarheid te verbeteren nog steeds hoog op de pensioenagenda's van vele lidstaten staan, wordt dit proces nu gekoppeld aan maatregelen waardoor het toepassingsgebied van de pensioenenmix wordt bijgesteld zodat deze kan reageren op een aantal belangrijke uitdagingen op de arbeidsmarkt en in het pensioenstelsel: de toereikendheid van de pensioenen waarborgen, werk met pensioen combineren en de pensioenrechten op specifieke categorieën van werknemers afstemmen.

**Sommige lidstaten concentreren zich nog steeds op een herbalancering van de pensioenduur met de levensverwachting.** De hervorming van 2017 in Tsjechië bijvoorbeeld bepaalt dat de pensioengerechtigde leeftijd geleidelijk tot maximum 65 jaar (in 2030) mag worden verhoogd. Daarna zal de pensioengerechtigde leeftijd aan de levensverwachting worden gekoppeld, hoewel daarvoor nieuwe wetgeving nodig is. Andere landen verhogen de vereisten op het gebied van loopbaanduur. In Litouwen bijvoorbeeld zal de bijdrageperiode geleidelijk worden verlengd van 30 jaar in 2017 naar 35 jaar in 2027. Polen daarentegen heeft sinds oktober 2017 opnieuw lagere, verschillende pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen ingevoerd (respectievelijk 65 en 60 jaar). Dit heeft een sterke stijging van de



pensioneringen veroorzaakt. De nieuwe pensioenen voor vrouwen zijn daardoor ook gemiddeld veel lager dan die van mannen<sup>119</sup>.

**Meer hervormingsmaatregelen op het gebied van pensioenen zijn gericht op vermindering van de armoede** (bv. minimumgaranties) en **verbetering van de inkomenssteun** (bv. gunstige indexering, verbeterde rol van aanvullende pensioenen). Letland, Malta en Roemenië hebben de belastingvrije minima verhoogd, wat aan de ontvangers van lagere pensioenen ten goede moet komen. De minimumpensioenen werden opgetrokken in Bulgarije, Polen en Roemenië, waar een aanzienlijke verhoging met 30 % werd verleend in 2017. Andere maatregelen, zoals aanvullende waarborgen voor gepensioneerden met lange loopbaan, zijn ingevoerd; bv. Oostenrijk heeft in 2017 het minimumpensioen verhoogd van 883 naar 1 000 euro per maand voor personen die ten minste 30 jaar hebben bijgedragen<sup>120</sup>.

**De gezondheidszorg doeltreffender maken door een betere coördinatie en een sterkere rol voor de eerstelijnszorg is een belangrijk uitgangspunt voor een aantal lidstaten.** De huidige plannen in Estland voor netwerken van gezondheidscentra en ziekenhuizen zijn erop gericht multidisciplinaire teams te creëren, de rol van huisartsen ten aanzien van specialisten te herdefiniëren en de opleiding te verbeteren. Ierland voert kapitaalinvesteringen op met onder meer de oprichting van centra voor eerstelijnszorg in het hele land. Bulgarije en Frankrijk stelden in het najaar van 2018 een grondige hervorming van hun gezondheidsstelsel voor met efficiëntere ziekenhuiszorg en een betere integratie van de zorg. Slowakije gaat verder met de inspanningen om de zwakke poortwachtersfunctie van de huisartsen te versterken en onnodige doorverwijzingen naar gespecialiseerde artsen te vermijden. Letland vormt praktijken voor eerstelijnszorg om tot grotere gezondheidscentra met 3-6 huisartsen, ten minste twee verpleegkundigen en mogelijk ook specialisten. Er zijn ook hervormingen van de opname in ziekenhuizen aan de gang. In Kroatië moet de functionele integratie van ziekenhuizen (nog in proeffase) en een betere eerstelijnszorg de kwaliteit van diensten verbeteren, besparingen en financiële stabiliteit opleveren en de veiligheid en de tevredenheid van de patiënten verbeteren. Tegen 2021 worden in Oostenrijk 75 centra op basis van multidisciplinaire teams geopend.

---

<sup>119</sup> Europese Commissie en het Comité voor sociale bescherming (2018). Verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2018: huidige en toekomstige toereikendheid van het inkomen van ouderen in de EU

<sup>120</sup> Ibidem

**Er worden maatregelen genomen ter verbetering van de opleiding en de arbeidsvoorwaarden van gezondheidswerkers.** In Italië worden de competenties van huisartsen, specialisten en verpleegkundigen samengevoegd om zorg te verlenen in de gemeenschap. Ook Hongarije en Zweden leggen veel nadruk op de versterking van de vaardigheden in de gezondheidssector en op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en salarissen. Sinds 1 maart 2018 zijn in Roemenië de brutosalarissen van artsen en verpleegkundigen aanzienlijk verhoogd (met 70 % -172 %). In Letland plant de regering voor 2023 aanzienlijke verhogingen (bijna een verdrievoudiging) van de salarissen van gezondheidswerkers. In Letland, Polen, Portugal en Roemenië zullen ondersteuningsmaatregelen worden genomen met als doel artsen en verpleegkundigen aan te moedigen in peri-urbane of landelijke gebieden te gaan werken.

**Specifieke maatregelen ter verbetering van de toegang tot gezondheidszorg omvatten een vermindering van de betalingen uit eigen zak,** vooral van de eigen bijdrage, in sommige lidstaten. Een voorbeeld is Cyprus, dat in 2017 een hervorming heeft goedgekeurd om onder meer universele toegang tot gezondheidszorg te bieden tegen 2020. Sinds 2018 is in Estland de aanvullende vergoeding van de kosten voor geneesmiddelen waarvoor een voorschrift vereist is uitgebreid. In Litouwen zijn in 2017 een aantal maatregelen genomen om betalingen uit eigen zak voor geneesmiddelen in te dijken en het farmaceutisch beleid transparanter te maken. De maatregelen omvatten een vermindering van de btw op dure geneesmiddelen, een plafond op het verschil tussen de prijzen waartegen geneesmiddelen in apotheken worden aangeboden en de referentieprijzen, de bevordering van generieke geneesmiddelen en het rationele gebruik van geneesmiddelen.

**Sommige lidstaten streven naar een holistische benadering van langdurige zorg.** Bulgarije heeft een actieplan goedgekeurd voor de uitvoering van de nationale strategie voor langdurige zorg. Die omvat de versterking van het institutioneel kader voor de verlening en de ontwikkeling van geïntegreerde sociale diensten. Polen heeft een sociaal beleid voor oudere en afhankelijke personen ontworpen. Het is gebaseerd op ondersteuning van mantelzorgers door openbare instellingen en op een netwerk van institutionele en gemeenschapsdiensten.

**Om het aantal zorgverleners te vergroten stellen de lidstaten verschillende beleidsopties voor.** Tsjechië heeft een speciaal betaald verlof goedgekeurd (van maximaal drie maanden) voor mantelzorgers van afhankelijke gezinsleden. Estland voorziet in de mogelijkheid voor werkende mantelzorgers (familielid, huwelijkspartner, geregistreerde partner of begeleider)

om tot vijf extra dagen betaald zorgverlof per kalenderjaar te nemen. In Duitsland wordt het onderwijs en de opleiding van verpleegkundigen hervormd om een gemeenschappelijk programma op te zetten voor verpleegkundigen in de gezondheidszorg, pediatrie en langdurige zorg, en om het tekort aan arbeidskrachten terug te dringen.

## BIJLAGEN

### Bijlage 1. Kernindicatoren van het sociaal scorebord, niveaus

Year	Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt														
	Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding (% van de bevolking van 18-24 jaar)			Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen (kks)			Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)			Risico op armoede of sociale uitsluiting (in %)			NEET's (% van de bevolking van 15-24 jaar)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	11,0	10,7	10,6	11,6	11,6	11,5	5,2	5,2	5,1	23,8	23,5	22,5 e	12,0	11,6	10,9
EA19	11,6	11,1	11,0	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,1	23,1	22,1 e	12,2	11,7	11,2
EUnw	9,8	9,5	9,4	10,7	10,6	10,5	5,1	5,0	5,0	24,3	23,8	22,9	11,7	11,0	10,4
EAnw	10,1	9,5	9,4	10,4	10,3	10,1	5,0	5,0	4,9	23,6	23,1	22,3	11,5	10,8	10,2
BE	10,1	8,8	8,9 b	8,3	9,3	9,8 b	3,8	3,8	3,8	21,1	20,7	20,3	12,2	9,9	9,3 b
BG	13,4	13,8	12,7	6,6	7,3	8,0	7,1	7,7 b	8,2	41,3	40,4 b	38,9	19,3	18,2	15,3
CZ	6,2	6,6	6,7	16,6	16,0	15,8	3,5	3,5	3,4	14,0	13,3	12,2	7,5	7,0	6,3
DK	7,8	7,2 b	8,8 b	7,6	6,7 b	6,5 b	4,1	4,1	4,1	17,7	16,8	17,2	6,2	5,8 b	7,0 b
DE	10,1	10,3	10,1	8,7	8,2	7,9	4,8	4,6	4,5	20,0	19,7	19,0	6,2	6,7	6,3
EE	12,2	10,9	10,8	7,9	8,2	7,3	6,2	5,6	5,4	24,2	24,4	23,4	10,8	9,1	9,4
IE	7,0	6,2	5,1 b	12,3	12,1	12,1	4,5	4,4	:	26,0	24,2	:	14,3	12,6	10,9 b
EL	7,9	6,2	6,0	18,0	19,0	19,7	6,5	6,6	6,1	35,7	35,6	34,8	17,2	15,8	15,3
ES	20,0	19,0	18,3	11,2	11,5	11,9	6,9	6,6	6,6	28,6	27,9	26,6	15,6	14,6	13,3
FR	9,2	8,8	8,9	7,2	7,5	7,9	4,3	4,3	4,4	17,7	18,2	17,1	12,0	11,9	11,5
HR	2,8 u	2,8 u	3,1	9,5	9,6	10,6	5,2	5,0	5,0	29,1	27,9	26,4	18,1	16,9	15,4
IT	14,7	13,8	14,0	20,0	20,1	19,8	5,8	6,3	5,9	28,7	30,0	28,9	21,4	19,9	20,1
CY	5,2	7,6	8,5	8,3	9,7	9,5	5,2	4,9	4,6	28,9	27,7	25,2	15,3	16,0	16,1
LV	9,9	10,0	8,6	4,1	2,9	4,3	6,5	6,2	6,3	30,9	28,5	28,2	10,5	11,2	10,3
LT	5,5	4,8	5,4	2,4	1,9	1,0	7,5	7,1	7,3	29,3	30,1	29,6	9,2	9,4	9,1
LU	9,3 b	5,5	7,3	11,7 b	11,0	7,9	4,3	5,0 b	5,0	18,5	19,8 b	21,5	6,2 b	5,4	5,9
HU	11,6 b	12,4	12,5	13,7	14,0	15,3	4,3	4,3	4,3	28,2	26,3	25,6	11,6 b	11,0	11,0
MT	20,2	19,2	17,7 b	26,8	25,5	24,1	4,2	4,2	4,2	22,4	20,1	19,2	10,5	8,8	8,6 b
NL	8,2	8,0	7,1	11,1	11,0	10,5	3,8	3,9 b	4,0	16,4	16,7 b	17,0	4,7	4,6	4,0
AT	7,3	6,9	7,4	8,2	7,8	8,0	4,0	4,1	4,3	18,3	18,0	18,1	7,5	7,7	6,5
PL	5,3	5,2	5,0	13,8	14,2	14,6	4,9	4,8	4,6	23,4	21,9	19,5	11,0	10,5	9,5
PT	13,7	14,0	12,6	6,7	6,8	7,5	6,0	5,9	5,7	26,6	25,1	23,3	11,3	10,6	9,3
RO	19,1	18,5	18,1	17,5	17,6	17,1	8,3	7,2	6,5	37,4	38,8	35,7	18,1	17,4	15,2
SI	5,0	4,9	4,3	8,6	6,6	7,2	3,6	3,6	3,4	19,2	18,4	17,1	9,5	8,0	6,5
SK	6,9	7,4	9,3	14,7	14,2	12,8	3,5	3,6	3,5	18,4	18,1	16,3	13,7	12,3	12,1
FI	9,2	7,9	8,2	2,1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5	16,8	16,6	15,7	10,6	9,9	9,4
SE	7,0	7,4	7,7	4,2	3,8	4,0	4,1	4,3	4,3	18,6	18,3	17,7	6,7	6,5	6,2
UK	10,8	11,2	10,6	11,2	11,0	10,3	5,2	5,1	:	23,5	22,2	:	11,1	10,9	10,3

Bron: Eurostat.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen).

## Bijlage I (vervolg). Kernindicatoren van het sociaal scorebord, niveaus

	Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden														
	Arbeidsparticipatie (% 20 tot 64 jaar)			Werkloosheidspercentage (% van de actieve bevolking tussen 15 en 74)			Lange termijn werkloosheid (% van de actieve bevolking tussen 15 en 74)			BBIH per hoofd (2008 = 100)			Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon (KKS)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2014	2015	2016
EU28	70,1	71,1	72,2	9,4	8,6	7,6	4,5	4,0	3,4	98,7	100,7	102,5	:	:	:
EA19	69,0	70,0	71,0	10,9	10,0	9,1	5,5	5,0	4,4	96,7	98,0	99,5	:	:	:
EUnw	70,0	71,1	72,5	9,7	8,7	7,6	4,8	4,1	3,4	97,7	100,2	103,5	19063	19267	19671
EAnw	69,6	70,6	72,0	10,5	9,7	8,6	5,3	4,7	4,0	94,4	96,2	98,4	20118	20574	20987
BE	67,2	67,7	68,5 b	8,5	7,8	7,1 b	4,4	4,0	3,5 b	96,7	96,3	97,0	24355	24772	25082
BG	67,1	67,7	71,3	9,2	7,6	6,2	5,6	4,5	3,4	110,4	120,1	133,6	8164	8742	9329
CZ	74,8	76,7	78,5	5,1	4,0	2,9	2,4	1,7	1,0	100,9	104,9	108,2	13496	13809	14111
DK	76,5	77,4 b	76,9 b	6,2	6,2	5,7	1,7	1,4 b	1,3 b	104,1	107,5	110,9	25491	26170	26568
DE	78,0	78,6	79,2	4,6	4,1	3,8	2,0	1,7	1,6	104,2	105,3	106,9	25935	26528	27040
EE	76,5	76,6	78,7	6,2	6,8	5,8	2,4	2,1	1,9	101,0	105,7	109,4	13048	13741	14373
IE	69,9	71,4	73,0	10,0	8,4	6,7	5,3	4,2	3,0	89,8	92,0	93,7	24726	24994	25510
EL	54,9	56,2	57,8	24,9	23,6	21,5	18,2	17,0	15,6	70,4	69,4	68,7	18169	18447	18577
ES	62,0	63,9	65,5	22,1	19,6	17,2	11,4	9,5	7,7	90,3	92,7	94,3	21999	22584	23077
FR	69,5	70,0	70,6	10,4	10,1	9,4	4,6	4,6	4,2	100,3	100,8	102,3	23761	24291	24579
HR	60,6	61,4	63,6	16,1	13,4	11,1	10,2	6,6	4,6	:	:	:	:	12789	13113
IT	60,5	61,6	62,3	11,9	11,7	11,2	6,9	6,7	6,5	88,5	89,6	90,7	20597	20762	21070
CY	67,9	68,7	70,8	15,0	13,0	11,1	6,8	5,8	4,5	75,9	78,0	82,1	:	:	:
LV	72,5	73,2	74,8	9,9	9,6	8,7	4,5	4,0	3,3	91,6	98,5	103,9	6994	8502	10082
LT	73,3	75,2	76,0	9,1	7,9	7,1	3,9	3,0	2,7	103,5	108,2	114,6	9912	10517	11151
LU	70,9 b	70,7	71,5	6,5	6,3	5,6	1,9 b	2,2	2,1	103,1	102,5	101,5	31367	31922	32320
HU	68,9	71,5	73,3	6,8	5,1	4,2	3,1	2,4	1,7	101,2	103,4	109,8	11256	11480	11712
MT	69,0	71,1	73,0	5,9	5,2	4,6	2,4	1,9	1,6	:	:	:	21284	21218	21243
NL	76,4	77,1	78,0	6,9	6,0	4,9	3,0	2,5	1,9	98,9	100,1	101,5	27800	28570	28768
AT	74,3	74,8	75,4	5,7	6,0	5,5	1,7	1,9	1,8	96,4	95,2	96,3	25379	26039	26859
PL	67,8	69,3	70,9	7,5	6,2	4,9	3,0	2,2	1,5	113,4	117,7	124,8	12606	13221	13757
PT	69,1	70,6	73,4	12,6	11,2	9,0	7,2	6,2	4,5	92,0	94,7	97,0	16207	16043	15984
RO	66,0	66,3	68,8	6,8	5,9	4,9	3,0	3,0	2,0	100,4	102,8	114,2	8621	8987	9609
SI	69,1	70,1	73,4	9,0	8,0	6,6	4,7	4,3	3,1	92,8	94,6	99,1	14741	14958	15049
SK	67,7	69,8	71,1	11,5	9,7	8,1	7,6	5,8	5,1	101,8	105,8	108,6	11698	12106	12446
FI	72,9	73,4	74,2	9,4	8,8	8,6	2,3	2,3	2,1	101,4	102,6	103,5	24154	24346	24545
SE	80,5	81,2	81,8	7,4	6,9	6,7	1,5	1,3	1,2	111,6	113,3	115,9	25612	25892	25992
UK	76,8	77,5	78,2	5,3	4,8	4,4	1,6	1,3	1,1	100,0	104,4	103,5	28255	28770	29177

Bron: Eurostat, OESO.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone. Reëel BBIH per hoofd wordt gemeten op basis van het "niet-gecorrigeerde inkomen" (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en zonder correctie voor de koopkrachtstandaarden (KKS). Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon, moet gelezen en geïnterpreteerd worden in samenhang met andere indicatoren, zoals armoede onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren van de EPM/SPPM en het JAF. Voor deze indicator worden driejaarlijkse gemiddelden gebruikt om kortetermijnschommelingen uit te vlakken.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen).

## Bijlage I (vervolg). Kernindicatoren van het sociaal scorebord, niveaus

	overheidssteun/sociale bescherming en inclusie											
	Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding(%)			Kinderen van minder dan 3 jaar in formele kinderopvang (%)			Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg(%)			Personen die minstens elementaire algemene digitale vaardigheden hebben (% van de bevolking van 16-74 jaar)		
Year	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2015	2016	2017	2015	2016	2017
<b>EU28</b>	33,7	33,2	32,4 e	28,4	30,3	32,9	3,2	2,5	1,6 e	55,0	56,0	57,0
<b>EA19</b>	33,1	32,3	31,3 e	32,3	33,9	38,2	2,6	2,3	1,3 e	:	:	:
<b>EUnw</b>	35,2	34,3	33,4	27,3	28,0	29,9	3,4	3,1	2,5	55,2	55,6	57,3
<b>EAnw</b>	35,0	34,2	32,5	29,2	29,4	32,3	3,4	3,4	2,7	56,7	57,0	59,7
<b>BE</b>	44,2	41,1	39,5	48,8	50,1	43,8	2,4	2,4	2,1	60,0	61,0	61,0
<b>BG</b>	22,5	17,9 b	19,9	11,2	9,0	12,5	4,7	2,8 b	2,1	31,0	26,0	29,0
<b>CZ</b>	42,3	40,5	42,4	4,4	2,9	4,7	0,8	0,7	0,5	57,0	54,0	60,0
<b>DK</b>	52,7	52,2	51,0	69,6	77,3	70,0	1,3	1,3	1,0	75,0	78,0	71,0
<b>DE</b>	33,5	34,8	33,2	27,5	25,9	32,6	0,5	0,3	0,3	67,0	68,0	68,0
<b>EE</b>	22,3	24,9	27,3	19,5	21,5	30,2	12,7	15,3	11,8	65,0	60,0	60,0
<b>IE</b>	55,0	52,2	:	27,4	30,6	28,6	2,8	2,6	:	44,0	44,0	48,0
<b>EL</b>	16,1	15,9	15,8	12,8	11,4	8,9	12,3	13,1	10,0	44,0	46,0	46,0
<b>ES</b>	26,6	24,4	23,9	37,0	39,7	39,3	0,6	0,5	0,1	54,0	53,0	55,0
<b>FR</b>	43,1	42,4	44,8	39,5	41,8	48,9	1,2	1,3	1,0	57,0	56,0	57,0
<b>HR</b>	35,5	28,6	24,8	17,1	11,8	15,6	1,9	1,7	1,6	51,0	55,0	41,0
<b>IT</b>	21,7	21,4	19,4	22,9	27,3	34,4	7,2	5,5	1,8	43,0	44,0	u
<b>CY</b>	36,2	35,6	35,9	25,5	20,8	24,9	1,5	0,6	1,5	43,0	43,0	50,0
<b>LV</b>	17,6	21,6	21,9	21,6	22,8	28,3	8,4 b	8,2	6,2	49,0	50,0 b	48,0
<b>LT</b>	22,4	21,5	23,2	22,9	9,7	15,2	2,9	3,1	1,5	51,0	52,0	55,0
<b>LU</b>	43,8	39,1 b	35,5	49,0	51,9	50,9	0,9	0,4 b	0,3	86,0	86,0	85,0
<b>HU</b>	42,0	43,8	46,4	14,3	15,3	15,6	2,6	1,3	1,0	50,0	51,0	50,0
<b>MT</b>	31,2	30,7	29,1	18,2	17,9	31,4	0,8	1,0	0,2	52,0	49,0	56,0
<b>NL</b>	48,0	42,5 b	39,7	44,6	46,3	53,0	0,1	0,2 b	0,1	72,0	77,0	79,0
<b>AT</b>	45,7	46,4	42,2	16,0	22,2	20,5	0,1	0,2	0,2	64,0	65,0	67,0
<b>PL</b>	23,1	24,5	37,5	5,6	5,4	7,8	7,3	6,6	3,3 b	40,0	44,0	46,0
<b>PT</b>	26,1	24,0	22,5	44,9	47,2	49,9	3,0	2,4	2,3	48,0	48,0	50,0
<b>RO</b>	13,3	14,2	16,6	2,6	9,4	17,4	9,4	6,5	4,7	26,0	28,0	29,0
<b>SI</b>	42,3	42,8	44,6	37,3	37,4	39,5	0,2	0,4	3,5	51,0	53,0	54,0
<b>SK</b>	35,3	31,0	29,1	6,5	1,1	0,5	2,1	2,3	2,4	53,0	55,0	59,0
<b>FI</b>	53,7	57,0	56,9	33,2	32,6	32,6	4,3 b	4,1	3,6	74,0	73,0	76,0
<b>SE</b>	45,3	45,8	46,1	56,7	64,0	51,0	1,3	1,6	1,4	72,0	69,0 b	77,0
<b>UK</b>	43,3	43,4	:	28,9	30,4	28,5	2,8	1,0	:	67,0	69,0	71,0

Bron: Eurostat.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen).

## Bijlage 2. Kernindicatoren van het sociaal scorebord, veranderingen en afstand tot de EU

Year	Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt														
	Voortijdige verlaters van school en opleiding (% van de bevolking van 18-24 jaar)			Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in procentpunten (kks)			Verhouding inkomenswintielen(S80/S20)			Met armoede of sociale uitsluiting bedreigd (in %)			NEET's (% van de totale bevolking van 15-24 jaar)		
	2017			2017			2017			2017			2017		
	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU
EU28	-0,1	1,2	0,0	-0,1	1,0	0,0	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,4	0,0	-0,7	0,5	0,0
EA19	-0,1	1,6	0,0	0,0	0,7	0,1	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,8	0,0	-0,5	0,8	0,2
EUnw	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-1,0	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
EAnw	-0,1	0,0	0,0	-0,2	-0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,8	-0,6	0,2	-0,6	-0,2	0,1
BE	0,1 b	-0,5	0,2	0,5 b	-0,7	0,6	0,0	-1,2	0,1	-0,4	-2,6	0,6	-0,6 b	-1,1	0,1
BG	-1,1	3,3	-1,0	0,7	-2,5	0,8	0,5	3,2	0,6	-1,5	16,0	-0,5	-2,9	4,9	-2,2
CZ	0,1	-2,7	0,2	-0,2	5,3	-0,1	-0,1	-1,6	0,0	-1,1	-10,7	-0,1	-0,7	-4,1	0,0
DK	1,6 b	-0,6	1,7	-0,2 b	-4,0	-0,1	0,0	-0,9	0,1	0,4	-5,7	1,4	1,2 b	-3,4	1,9
DE	-0,2	0,7	-0,1	-0,3	-2,6	-0,2	-0,1	-0,5	0,0	-0,7	-3,9	0,3	-0,4	-4,1	0,3
EE	-0,1	1,4	0,0	-0,9	-3,2	-0,8	-0,2	0,4	-0,1	-1,0	0,5	0,0	0,3	-1,0	1,0
IE	-1,1 b	-4,3	-1,0	0,0	1,6	0,1	:	:	:	:	:	:	-1,7 b	0,5	-1,0
EL	-0,2	-3,4	-0,1	0,7	9,2	0,8	-0,5	1,1	-0,4	-0,8	11,9	0,2	-0,5	4,9	0,2
ES	-0,7	8,9	-0,6	0,4	1,4	0,5	0,0	1,6	0,1	-1,3	3,7	-0,3	-1,3	2,9	-0,6
FR	0,1	-0,5	0,2	0,4	-2,6	0,5	0,1	-0,6	0,2	-1,1	-5,8	-0,1	-0,4	1,1	0,3
HR	0,3	-6,3	0,4	1,0	0,1	1,1	0,0	0,0	0,1	-1,5	3,5	-0,5	-1,5	5,0	-0,8
IT	0,2	4,6	0,3	-0,3	9,3	-0,2	-0,4	0,9	-0,3	-1,1	6,0	-0,1	0,2	9,7	0,9
CY	0,9	-0,9	1,0	-0,2	-1,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,2	-2,5	2,3	-1,5	0,1	5,7	0,8
LV	-1,4	-0,8	-1,3	1,4	-6,2	1,5	0,1	1,3	0,2	-0,3	5,3	0,7	-0,9	-0,1	-0,2
LT	0,6	-4,0	0,7	-0,9	-9,5	-0,8	0,2	2,3	0,3	-0,5	6,7	0,5	-0,3	-1,3	0,4
LU	1,8	-2,1	1,9	-3,1	-2,6	-3,0	0,0	0,0	0,1	1,7	-1,4	2,7	0,5	-4,5	1,2
HU	0,1	3,1	0,2	1,3	4,8	1,4	0,0	-0,7	0,1	-0,7	2,7	0,3	0,0	0,6	0,7
MT	-1,5 b	8,3	-1,4	-1,4	13,6	-1,3	0,0	-0,8	0,1	-0,9	-3,7	0,1	-0,2 b	-1,8	0,5
NL	-0,9	-2,3	-0,8	-0,5	0,0	-0,4	0,1	-1,0	0,2	0,3	-5,9	1,3	-0,6	-6,4	0,1
AT	0,5	-2,0	0,6	0,2	-2,5	0,3	0,2	-0,7	0,3	0,1	-4,8	1,1	-1,2	-3,9	-0,5
PL	-0,2	-4,4	-0,1	0,4	4,1	0,5	-0,2	-0,4	-0,1	-2,4	-3,4	-1,4	-1,0	-0,9	-0,3
PT	-1,4	3,2	-1,3	0,7	-3,0	0,8	-0,2	0,7	-0,1	-1,8	0,4	-0,8	-1,3	-1,1	-0,6
RO	-0,4	8,7	-0,3	-0,5	6,6	-0,4	-0,7	1,5	-0,6	-3,1	12,8	-2,1	-2,2	4,8	-1,5
SI	-0,6	-5,1	-0,5	0,6	-3,3	0,7	-0,2	-1,6	-0,1	-1,3	-5,8	-0,3	-1,5	-3,9	-0,8
SK	1,9	-0,1	2,0	-1,4	2,3	-1,3	-0,1	-1,5	0,0	-1,8	-6,6	-0,8	-0,2	1,7	0,5
FI	0,3	-1,2	0,4	0,2	-7,0	0,3	-0,1	-1,5	0,0	-0,9	-7,2	0,1	-0,5	-1,0	0,2
SE	0,3	-1,7	0,4	0,2	-6,5	0,3	0,0	-0,7	0,1	-0,6	-5,2	0,4	-0,3	-4,2	0,4
UK	-0,6	1,2	-0,5	-0,7	-0,2	-0,6	:	:	:	:	:	:	-0,6	-0,1	0,1

Bron: Eurostat.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone. Op 26 oktober 2018 waren de statistisch relevante ramingen van veranderingen van de op de arbeidskrachtenenquête en op SILC gebaseerde indicatoren niet beschikbaar.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen).

## Bijlage II (vervolg). Kernindicatoren van het sociaal scorebord, veranderingen en afstand tot de EU

Year	Dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden														
	Arbeidsmarktparticipatie (% van de bevolking van 20-64 jaar)			Werkloosheidspercentage (% van de bevolking van 15-74 jaar)			Langdurig werkloosheidspercentage (% van de bevolking van 15-74 jaar)			Reëel BBIH per hoofd (2008 = 100)			Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon		
	2017			2017			2017			2016			2016		
	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/jaarbasis EU
EU28	1,1	-0,3	-0,4	-1,0	0,0	0,1	-0,6	0,0	0,1	1,9	-1,0	-1,4	:	:	:
EA19	1,0	-1,5	-0,5	-0,9	1,5	0,2	-0,6	1,0	0,1	1,5	-4,1	-1,8	:	:	:
EUnw	1,5	0,0	0,0	-1,1	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0
EAnw	1,4	-0,6	-0,1	-1,1	0,9	0,0	-0,7	0,7	0,0	2,3	-5,1	-1,0	1,9	1315	-0,6
BE	0,8 b	-4,0	-0,7	-0,7 b	-0,5	0,4	-0,5 b	0,1	0,2	0,7	-6,5	-2,6	0,1	5411	-2,4
BG	3,6	-1,2	2,1	-1,4	-1,4	-0,3	-1,1	0,0	-0,4	11,2	30,0	7,9	8,6	-10342	6,0
CZ	1,8	6,0	0,3	-1,1	-4,7	0,0	-0,7	-2,4	0,0	3,1	4,6	-0,2	2,2	-5560	-0,3
DK	-0,5 b	4,4	-2,0	-0,5	-1,9	0,6	-0,1 b	-2,1	0,6	3,2	7,4	-0,1	1,3	6896	-1,3
DE	0,6	6,7	-0,9	-0,3	-3,8	0,8	-0,1	-1,8	0,6	1,5	3,4	-1,8	1,7	7369	-0,9
EE	2,1	6,2	0,6	-1,0	-1,8	0,1	-0,2	-1,5	0,5	3,6	5,9	0,3	5,2	-5298	2,7
IE	1,6	0,5	0,1	-1,7	-0,9	-0,6	-1,2	-0,4	-0,5	1,9	-9,9	-1,5	2,0	5839	-0,6
EL	1,6	-14,7	0,1	-2,1	13,9	-1,0	-1,4	12,2	-0,7	-1,1	-34,9	-4,4	0,0	-1094	-2,5
ES	1,6	-7,0	0,1	-2,4	9,6	-1,3	-1,8	4,3	-1,1	1,8	-9,2	-1,5	1,9	3406	-0,6
FR	0,6	-1,9	-0,9	-0,7	1,8	0,4	-0,4	0,8	0,3	1,4	-1,3	-1,9	0,6	4908	-2,0
HR	2,2	-8,9	0,7	-2,3	3,5	-1,2	-2,0	1,2	-1,3	:	:	:	2,3	-6558	-0,3
IT	0,7	-10,2	-0,8	-0,5	3,6	0,6	-0,2	3,1	0,5	1,2	-12,8	-2,1	0,7	1399	-1,9
CY	2,1	-1,7	0,6	-1,9	3,5	-0,8	-1,3	1,1	-0,6	5,3	-21,4	2,0	:	:	:
LV	1,6	2,3	0,1	-0,9	1,1	0,2	-0,7	-0,1	0,0	5,6	0,4	2,2	7,4	-9590	4,8
LT	0,8	3,5	-0,7	-0,8	-0,5	0,3	-0,3	-0,7	0,4	6,0	11,1	2,7	6,5	-8521	4,0
LU	0,8	-1,0	-0,7	-0,7	-2,0	0,4	-0,1	-1,3	0,6	-1,0	-2,1	-4,3	0,7	12649	-1,8
HU	1,8	0,8	0,3	-0,9	-3,4	0,2	-0,7	-1,7	0,0	6,1	6,2	2,8	4,5	-7960	1,9
MT	1,9	0,5	0,4	-0,6	-3,0	0,5	-0,3	-1,8	0,4	:	:	:	0,4	1572	-2,2
NL	0,9	5,5	-0,6	-1,1	-2,7	0,0	-0,6	-1,5	0,1	1,4	-2,0	-1,9	1,2	9097	-1,4
AT	0,6	2,9	-0,9	-0,5	-2,1	0,6	-0,1	-1,6	0,6	1,1	-7,3	-2,2	2,1	7188	-0,4
PL	1,6	-1,6	0,1	-1,3	-2,7	-0,2	-0,7	-1,9	0,0	6,1	21,3	2,8	4,9	-5915	2,3
PT	2,8	0,9	1,3	-2,2	1,4	-1,1	-1,7	1,1	-1,0	2,5	-6,5	-0,8	-0,6	-3688	-3,2
RO	2,5	-3,7	1,0	-1,0	-2,7	0,1	-1,0	-1,4	-0,3	11,1	10,7	7,8	8,5	-10063	6,0
SI	3,3	0,9	1,8	-1,4	-1,0	-0,3	-1,2	-0,3	-0,5	4,8	-4,4	1,5	1,2	-4622	-1,4
SK	1,3	-1,4	-0,2	-1,6	0,5	-0,5	-0,7	1,7	0,0	2,6	5,0	-0,7	3,1	-7225	0,5
FI	0,8	1,7	-0,7	-0,2	1,0	0,9	-0,2	-1,3	0,5	0,9	0,0	-2,4	0,3	4874	-2,3
SE	0,6	9,3	-0,9	-0,2	-0,9	0,9	-0,1	-2,2	0,6	2,3	12,4	-1,0	1,5	6321	-1,1
UK	0,7	5,7	-0,8	-0,4	-3,2	0,7	-0,2	-2,3	0,5	-0,9	0,0	-4,2	0,9	9506	-1,6

Bron: Eurostat, OESO.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone. Reëel BBIH per hoofd wordt gemeten op basis van het "niet-gecorrigeerde inkomen" (d.w.z. zonder sociale overdrachten in natura) en zonder correctie voor de koopkrachtstandaarden (KKS). Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon, moet gelezen en geïnterpreteerd worden in samenhang met andere indicatoren, zoals armoede onder werkenden, de verhouding tussen het vijfde en het eerste deciel van de inkomensverdeling (D5/D1) en andere relevante indicatoren van de EPM/SPPM en het JAF. Voor deze indicator wordt de afstand tot het EU-gemiddelde uitgedrukt in koopkrachtstandaard (KKS); de veranderingen worden in reële termen uitgedrukt in de nationale munteenheid; zowel voor de niveaus als voor de veranderingen worden driejaarlijkse gemiddelden gebruikt om kortetermijnschommelingen uit te vlakken. Op 26 oktober 2018 waren de statistisch relevante ramingen van veranderingen van de op de arbeidskrachtenenquête en op SILC gebaseerde indicatoren niet beschikbaar.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen).



## Bijlage II (vervolg). Kernindicatoren van het sociaal scorebord, veranderingen en afstand tot de EU

Year	Overheidssteun/sociale bescherming en integratie											
	Effect van sociale overdrachten (m.u.v. pensioenen) op armoedebestrijding (%)			Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (%)			Zelfgerapporteerde onvervulde behoeften aan medische zorg (%)			Personen die minstens elementaire algemene digitale vaardigheden hebben (% van de bevolking van 16-74 jaar)		
	2017			2016			2017			2017		
	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU	Verandering op jaarbasis	Afstand tot EU-gemiddelde	Jaarbasis LS/ jaarbasis EU
EU28	-0,8	-1,0	-1,0	2,6	3,0	0,7	-0,9	-0,9	-0,2	1,0	-0,3	-0,3
EA19	-1,0	-2,1	-1,2	4,3	8,3	2,4	-1,0	-1,2	-0,3	:	:	:
EUnw	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
EAnw	-0,7	-1,0	-0,9	2,9	2,4	1,0	-0,7	0,2	0,1	1,9	2,3	0,6
BE	-1,5	6,1	-1,7	-6,3	13,9	-8,2	-0,3	-0,4	0,4	0,0	3,7	-1,3
BG	1,9	-13,6	1,8	3,5	-17,4	1,6	-0,7	-0,4	0,0	3,0	-28,3	1,7
CZ	1,9	9,0	1,7	1,8	-25,2	-0,1	-0,2	-2,0	0,5	6,0	2,7	4,7
DK	-1,2	17,6	-1,4	-7,3	40,1	-9,2	-0,3	-1,5	0,4	-7,0	13,7	-8,3
DE	-1,6	-0,2	-1,8	6,7	2,7	4,8	0,0	-2,2	0,7	0,0	10,7	-1,3
EE	2,4	-6,1	2,2	8,7	0,3	6,8	-3,5	9,3	-2,8	0,0	2,7	-1,3
IE	:	:	:	-2,0	-1,3	-3,9	:	:	:	4,0	-9,3	2,7
EL	0,0	-17,6	-0,2	-2,5	-21,0	-4,4	-3,1	7,5	-2,4	0,0	-11,3	-1,3
ES	-0,5	-9,5	-0,7	-0,4	9,4	-2,3	-0,4	-2,4	0,3	2,0	-2,3	0,7
FR	2,4	11,4	2,3	7,1	19,0	5,2	-0,3	-1,5	0,4	1,0	-0,3	-0,3
HR	-3,8	-8,6	-3,9	3,8	-14,3	1,9	-0,1	-0,9	0,6	-14,0	-16,3	-15,3
IT	-1,9	-14,0	-2,1	7,1	4,5	5,2	-3,7	-0,7	-3,0	:	:	:
CY	0,3	2,5	0,1	4,1	-5,0	2,2	0,9	-1,0	1,6	7,0	-7,3	5,7
LV	0,3	-11,5	0,1	5,5	-1,6	3,6	-2,0	3,7	-1,3	-2,0	-9,3	-3,3
LT	1,6	-10,3	1,5	5,5	-14,7	3,6	-1,6	-1,0	-0,9	3,0	-2,3	1,7
LU	-3,6	2,1	-3,8	-1,0	21,0	-2,9	-0,1	-2,2	0,6	-1,0	27,7	-2,3
HU	2,6	13,0	2,4	0,3	-14,3	-1,6	-0,3	-1,5	0,4	-1,0	-7,3	-2,3
MT	-1,6	-4,3	-1,7	13,5	1,5	11,6	-0,8	-2,3	-0,1	7,0	-1,3	5,7
NL	-2,8	6,3	-3,0	6,7	23,1	4,8	-0,1	-2,4	0,6	2,0	21,7	0,7
AT	-4,2	8,7	-4,4	-1,7	-9,4	-3,6	0,0	-2,3	0,7	2,0	9,7	0,7
PL	13,1	4,1	12,9	2,4	-22,1	0,5	-3,3 b	0,8	-2,6	2,0	-11,3	0,7
PT	-1,5	-11,0	-1,7	2,7	20,0	0,8	-0,1	-0,2	0,6	2,0	-7,3	0,7
RO	2,4	-16,8	2,2	8,0	-12,5	6,1	-1,8	2,2	-1,1	1,0	-28,3	-0,3
SI	1,8	11,1	1,6	2,1	9,6	0,2	3,1	1,0	3,8	1,0	-3,3	-0,3
SK	-1,8	-4,3	-2,0	-0,6	-29,4	-2,5	0,1	-0,1	0,8	4,0	1,7	2,7
FI	-0,1	23,5	-0,3	0,0	2,7	-1,9	-0,5	1,1	0,2	3,0	18,7	1,7
SE	0,3	12,6	0,1	-13,0	21,1	-14,9	-0,2	-1,1	0,5	8,0	19,7	6,7
UK	:	:	:	-1,9	-1,4	-3,8	:	:	:	2,0	13,7	0,7

Bron: Eurostat.

Opmerking: EUnw en EAnw verwijzen naar de ongewogen gemiddelden voor de EU en de eurozone.

Markeringen – b: onderbreking in tijdreeks; e: geraamd; p: voorlopig; u: geringe betrouwbaarheid (klein aantal waarnemingen). Op 26 oktober 2018 waren de statistisch relevante ramingen van veranderingen van de op de arbeidskrachtenenquête en op SILC gebaseerde indicatoren niet beschikbaar.

### **Bijlage 3. Methodologische nota voor het signaleren van trends en niveaus op het scorebord**

Midden 2015 zijn de Europese Commissie, het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming het eens geworden over een methode om de prestaties van de lidstaten op basis van het scorebord van kernindicatoren op sociaal en werkgelegenheidsgebied te beoordelen. Er werd onder meer overeengekomen dat de toe te passen methode voor iedere indicator een manier zou moeten bieden om de relatieve positie van elke lidstaat te meten voor deze indicator in relatie tot de spreiding van de waarden van de indicator (score) voor de EU. De methode wordt zowel op jaarniveaus (niveaus) als op veranderingen op jaarbasis (veranderingen) toegepast om een holistische beoordeling van de prestaties van de lidstaten mogelijk te maken.<sup>121</sup>

In 2017 heeft de Commissie in samenspraak met het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming besloten de methode toe te passen op het nieuwe sociale scorebord bij de Europese pijler van sociale rechten.

Voor elke indicator worden de niveaus en de veranderingen omgezet in standaardscores (ook bekend als z-scores) zodat op alle indicatoren eenzelfde maatstaf kan worden toegepast. Dat wordt gedaan door de ruwe waarden voor zowel niveaus als veranderingen te standaardiseren met behulp van de volgende formule:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average (MS indicator)}]}{\text{standard deviation (MS indicator)}}$$

Dan wordt de verdeling van de scores (niveaus en veranderingen apart) geanalyseerd. Deze aanpak maakt het mogelijk voor elke lidstaat de ruwe waarde voor elke indicator uit te drukken als het aantal standaardafwijkingen waarin deze van het (ongewogen) gemiddelde afwijkt. De prestaties van elke lidstaat worden beoordeeld en gerangschikt door de berekende z-scores af te zetten tegen een serie vooraf vastgestelde drempelwaarden, uitgedrukt als veelvoud van de standaardafwijking.

Het voornaamste probleem bij deze benadering is de vaststelling van de grenswaarden. Aangezien er geen parametrische aanname kan worden gemaakt over de verdeling van de waargenomen ruwe waarden<sup>122</sup>, wordt bij het kiezen van de grenswaarden vaak gebruikgemaakt van een "vuistregel". De analyse van de belangrijkste indicatoren op het scorebord heeft geleid tot de volgende aanname:

1. een score van minder dan -1 geldt als een zeer goede prestatie;
2. een score tussen -1 en -0,5 geldt als een goede prestatie;
3. een score tussen -0,5 en 0,5 geldt als een neutrale prestatie;
4. een score tussen 0,5 en 1 geldt als een slechte prestatie;
5. een score van meer dan 1 geldt als een zeer slechte prestatie<sup>123</sup>.

---

<sup>121</sup> Met uitzondering van de nieuwe indicator "nettoloan van een voltijdse alleenstaande werknemer zonder kinderen met een gemiddeld loon", waarvoor zowel voor de niveaus als voor de veranderingen driejaarlijkse gemiddelden worden gebruikt om kortetermijnschommelingen uit te vlakken.

<sup>122</sup> Er is getoetst op zowel de normale als op de t-verdeling, maar alle hypothesen over de verdeling zijn uiteindelijk verworpen.

<sup>123</sup> In het geval van een normale verdeling komen de gekozen grenswaarden ruwweg neer op 15 %, 30 %, 50 %, 70 % en 85 % van de cumulatieve verdeling.

**Tabel 4: drempelwaarden z-scores**

<b>drempelwaarden z-scores</b>					
	<b>-1.0</b>	<b>- 0,5</b>	<b>0</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>
	<i>(kleiner dan)</i>	<i>(kleiner dan)</i>	<i>(tussen)</i>	<i>(groter dan)</i>	<i>(groter dan)</i>
	<b>Beoordeling</b>				
<b>Niveaus</b>	Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
<b>Veranderingen</b>	Veel lager dan gemiddeld	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld	Veel hoger dan gemiddeld

Door de beoordeling van de niveaus en de veranderingen te combineren, kunnen de algemene prestaties van een land op elke indicator in een van de volgende zeven categorieën worden ingedeeld. De kleurcodes worden gebruikt in de figuren in de hoofdttekst.

De onderstaande tabellen geven de indeling op basis van de z-scores voor de indicatoren waarvoor een lage waarde wordt beoordeeld als een goede prestatie (zoals de werkloosheidspercentage, Arope, enz).

<b>Beste presteerders</b>	scores van minder dan -1,0 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ruim boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Beter dan gemiddeld</b>	scores tussen -1,0 en -0,5 bij de niveaus en minder dan 1 bij de veranderingen <u>of</u> tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Goed, maar moet worden gemonitord</b>	scores van minder dan -0,5 bij de niveaus en meer dan 1,0 bij de veranderingen <i>en</i> vertonen een verandering die groter is dan nul <sup>124</sup>	Lidstaten met niveaus die boven of ruim boven het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Gemiddeld/neutral</b>	scores tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en tussen -1,0 en 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus rond het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich niet verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Zwak, maar gaat vooruit</b>	scores van meer dan 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus die onder of ver onder het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie zich veel sneller verbetert dan het EU-gemiddelde
<b>Moet in de gaten worden gehouden</b>	scores tussen 0,5 en 1,0 bij de niveaus en meer dan -1,0 bij de veranderingen <u>of</u> een score tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en meer dan 1,0 bij de veranderingen ( <i>en</i> met een verandering van meer dan nul <sup>125</sup> )	Deze categorie omvat twee verschillende gevallen: i) lidstaten met niveaus onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert; ii) lidstaten met niveaus die overeenkomen met het EU-gemiddelde, maar waarvan de situatie veel sneller achteruitgaat dan het EU-gemiddelde
<b>Kritieke situatie</b>	scores van meer dan 1,0 bij de niveaus en meer dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ver onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert

Niveau	Verandering				
	Veel lager dan gemiddeld	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld	Veel hoger dan gemiddeld
Zeër laag					
Laag					
Gemiddeld					
Hoog					
Zeër hoog					

<sup>124</sup> Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een "laag" of "zeer laag" niveau heeft, wordt aangemerkt met "gaat achteruit" als deze een verandering vertoont die "veel hoger dan gemiddeld" is, maar nog altijd een verbetering is.

<sup>125</sup> Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een "gemiddeld" niveau heeft, wordt aangemerkt met "op te volgen" als deze een verandering vertoont die "veel hoger dan gemiddeld" is, maar nog altijd een verbetering is.

De onderstaande tabellen geven de indeling op basis van de z-scores voor de indicatoren waarvoor een hoge waarde wordt beoordeeld als een goede prestatie (zoals de arbeidsparticipatie, deelname aan kinderopvang, enz).

<b>Beste presteerders</b>	scores van meer dan 1,0 bij de niveaus en meer dan -1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ruim boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Beter dan gemiddeld</b>	scores tussen 1,0 en 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen <u>of</u> een score tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus boven het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Goed, maar moet worden gemonitord</b>	scores van meer dan 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen <i>en</i> vertonen een verandering die groter is dan nul <sup>126</sup>	Lidstaten met niveaus die boven of ruim boven het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Gemiddeld/neutraal</b>	scores tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en tussen -1,0 en 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus rond het EU-gemiddelde, waarvan de situatie zich niet verbetert of niet veel sneller dan het EU-gemiddelde achteruitgaat
<b>Zwak, maar gaat vooruit</b>	scores van minder dan -0,5 bij de niveaus en meer dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus die onder of ver onder het EU-gemiddelde liggen, maar waarvan de situatie zich veel sneller verbetert dan het EU-gemiddelde
<b>Moet in de gaten worden gehouden</b>	scores tussen -0,5 en -1,0 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen <u>of</u> een score tussen -0,5 en 0,5 bij de niveaus en minder dan -1,0 bij de veranderingen ( <i>en</i> met een verandering van minder dan nul <sup>127</sup> )	Deze categorie omvat twee verschillende gevallen: i) lidstaten met niveaus onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert; ii) lidstaten met niveaus die overeenkomen met het EU-gemiddelde, maar waarvan de situatie veel sneller achteruitgaat dan het EU-gemiddelde
<b>Kritieke situatie</b>	scores van minder dan 1,0 bij de niveaus en minder dan 1,0 bij de veranderingen	Lidstaten met niveaus ver onder het EU-gemiddelde, waarvan de situatie achteruitgaat of zich niet snel genoeg verbetert

Niveau	Verandering				
	Veel lager dan gemiddeld	Lager dan gemiddeld	Gemiddeld	Hoger dan gemiddeld	Veel hoger dan gemiddeld
Zeer laag					
Laag					
Gemiddeld					
Hoog					
Zeer hoog					

<sup>126</sup> Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een "hoog" of "zeer hoog" niveau heeft, wordt aangemerkt met "gaat achteruit" als deze een verandering vertoont die "veel lager dan gemiddeld" is, maar nog altijd een verbetering is.

<sup>127</sup> Deze laatste voorwaarde voorkomt dat een lidstaat die een "gemiddeld" niveau heeft, wordt aangemerkt met "op te volgen" als deze een verandering vertoont die "veel lager dan gemiddeld" is, maar nog altijd een verbetering is.

### Overzichtstabel grenswaarden

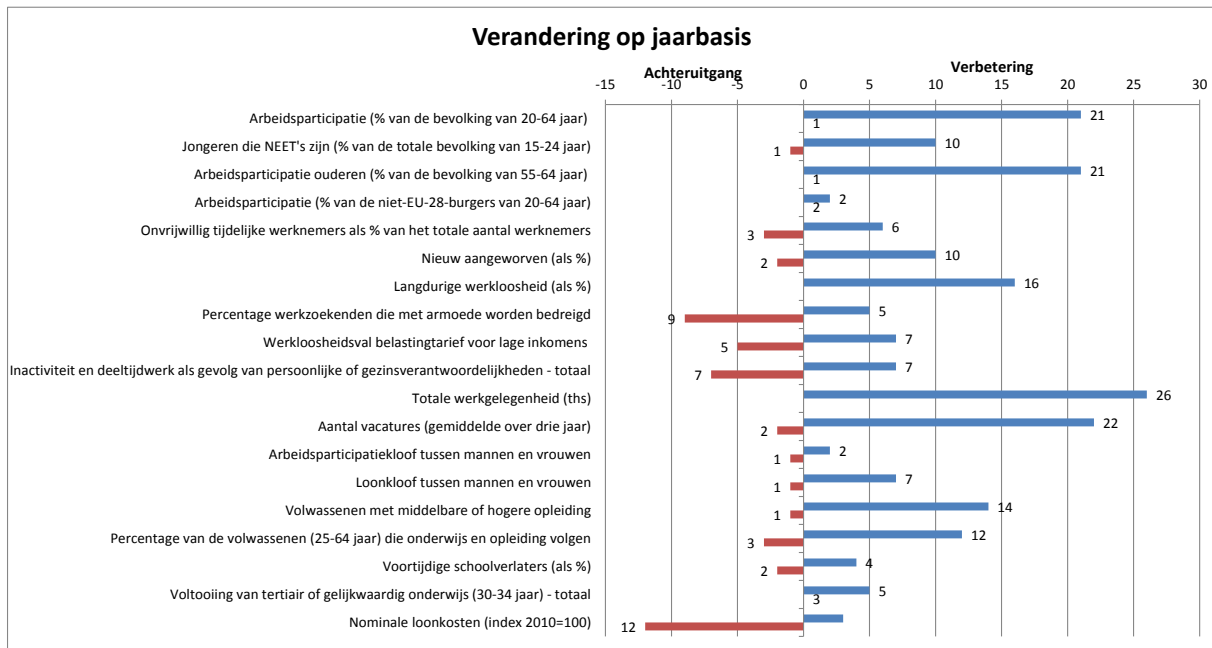
		<b>Zeer laag</b>	<b>Laag</b>	<b>Gemiddeld</b>	<b>Hoog</b>	<b>Zeer hoog</b>
<b>Voortijdige verlaters van onderwijs en opleiding (% van de bevolking tussen 18 en 64 jaar)</b>	Niveaus	minder dan 5,4 %	minder dan 7,4 %	tussen 7,4 % en 11,4 %	meer dan 11,4 %	meer dan 13,4 %
	Veranderingen	minder dan - 1,0 procentpunt	minder dan - 0,5 procentpunt	tussen -0,5 en 0,4 procentpunt	meer dan 0,4 procentpunt	meer dan 0,8 procentpunt
<b>Arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen</b>	Niveaus	minder dan 5,2 procentpunten	minder dan 7,8 procentpunten	tussen 7,8 en 13,2 procentpunten	meer dan 13,2 procentpunten	meer dan 15,9 procentpunten
	Veranderingen	minder dan - 1,0 procentpunt	minder dan - 0,5 procentpunt	tussen -0,5 en 0,4 procentpunt	meer dan 0,4 procentpunt	meer dan 0,9 procentpunt
<b>Verhouding inkomenskwintielen (S80/S20)</b>	Niveaus	minder dan 3,7	minder dan 4,3	tussen 4,3 en 5,6	meer dan 5,6	meer dan 6,2
	Veranderingen	minder dan -0,3	minder dan -0,2	tussen -0,2 en 0,0	meer dan 0,0	meer dan 0,2
<b>Personen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd</b>	Niveaus	minder dan 16,1 %	minder dan 19,5 %	tussen 19,5 % en 26,3 %	meer dan 26,3 %	meer dan 29,7 %
	Veranderingen	minder dan - 1,9 procentpunt	minder dan - 1,4 procentpunt	tussen -1,4 en -0,5 procentpunt	meer dan - 0,5 procentpunt	meer dan 0,0 procentpunt
<b>jongeren die geen onderwijs of opleiding volgen en geen baan hebben (% van de bevolking van 15-24 jaar)</b>	Niveaus	minder dan 6,5 %	minder dan 8,4 %	tussen 8,4 % en 12,3 %	meer dan 12,3 %	meer dan 14,2 %
	Veranderingen	minder dan - 1,5 procentpunt	minder dan - 1,1 procentpunt	tussen -1,1 en -0,2 procentpunt	meer dan - 0,2 procentpunt	meer dan 0,2 procentpunt
<b>Arbeidsparticipatie (% van de bevolking van 20-64 jaar)</b>	Niveaus	minder dan 67,0 %	minder dan 69,8 %	tussen 69,8 % en 75,3 %	meer dan 75,3 %	meer dan 78,0 %
	Veranderingen	minder dan 0,5 procentpunt	minder dan 1,0 procentpunt	tussen 1,0 en 1,9 procentpunt	meer dan 1,9 procentpunt	meer dan 2,4 procentpunten
<b>Werkloosheidspercentage (% van de actieve bevolking van 15-74 jaar)</b>	Niveaus	minder dan 3,6 %	minder dan 5,6 %	tussen 5,6 % en 9,6 %	meer dan 9,6 %	meer dan 11,7 %

	Veranderingen	minder dan - 1,7 procentpunt	minder dan - 1,4 procentpunt	tussen -1,4 en -0,8 procentpunt	meer dan - 0,8 procentpunt	meer dan - 0,4 procentpunt
<b>Langdurige werkloosheid - % van de beroepsbevolking van 15-74 jaar</b>	Niveaus	minder dan 0,5 %	minder dan 1,9 %	tussen 1,9 % en 4,8 %	meer dan 4,8 %	meer dan 6,3 %
	Veranderingen	minder dan - 1,3 procentpunt	minder dan - 1,0 procentpunt	tussen -1,0 en -0,4 procentpunt	meer dan - 0,4 procentpunt	meer dan - 0,1 procentpunt
<b>Reëel BBIH per hoofd (2008 = 100)</b>	Niveaus	minder dan 90,7	minder dan 97,1	tussen 97,1 en 110,0	meer dan 110,0	meer dan 116,4
	Veranderingen	minder dan 0,0 procentpunt	minder dan 1,6 procentpunt	tussen 1,6 en 4,8 procentpunten	meer dan 4,8 procentpunten	meer dan 6,3 procentpunten
<b>Nettoloon van een voltijdse alleenstaande werknemer met een gemiddeld loon (niveaus in KKS, veranderingen in nationale munteenheid in reële termen)</b>	Niveaus	minder dan 12 559	minder dan 16 115	tussen 16 115 en 23 228	meer dan 23 228	meer dan 26 784
	Veranderingen	minder dan - 0,1 %	minder dan 1,2 %	tussen 1,2 % en 3,9 %	meer dan 3,9 %	meer dan 5,2 %
<b>Effect van sociale overdrachten (m.u.v. van pensioenen) op armoedebestrijding (%)</b>	Niveaus	minder dan 22,0 %	minder dan 27,7 %	tussen 27,7 % en 39,2 %	meer dan 39,2 %	meer dan 44,2 %
	Veranderingen	minder dan - 3,1 procentpunten	minder dan - 1,5 procentpunt	tussen -1,5 en 1,9 procentpunt	meer dan 1,9 procentpunt	meer dan 3,5 procentpunten
<b>Kinderen jonger dan 3 jaar in formele kinderopvang (%)</b>	Niveaus	minder dan 12,8 %	minder dan 21,4 %	tussen 21,4 % en 38,4 %	meer dan 38,4 %	meer dan 46,9 %
	Veranderingen	minder dan - 3,6 procentpunten	minder dan - 0,9 procentpunt	tussen -0,9 en 4,6 procentpunten	meer dan 4,6 procentpunten	meer dan 7,4 procentpunten
<b>Zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg (%)</b>	Niveaus	minder dan 0,4 %	minder dan 1,0 %	tussen 1,0 % en 3,9 %	meer dan 3,9 %	meer dan 5,4 %
	Veranderingen	minder dan - 2,2 procentpunt	minder dan - 1,5 procentpunt	tussen -1,5 en 0,0 procentpunt	meer dan 0,0 procentpunt	meer dan 0,7 procentpunt

<b>Personen die minstens elementaire algemene digitale vaardigheden hebben (% van de bevolking van 16-74 jaar)</b>	Niveaus	minder dan 43,4 %	minder dan 50,4 %	tussen 50,4 % en 64,3 %	meer dan 64,3 %	meer dan 71,3 %
	Veranderingen	minder dan - 3,0 procentpunt	minder dan - 0,9 procentpunt	tussen -0,9 en 3,5 procentpunten	meer dan 3,5 procentpunten	meer dan 5,6 procentpunten

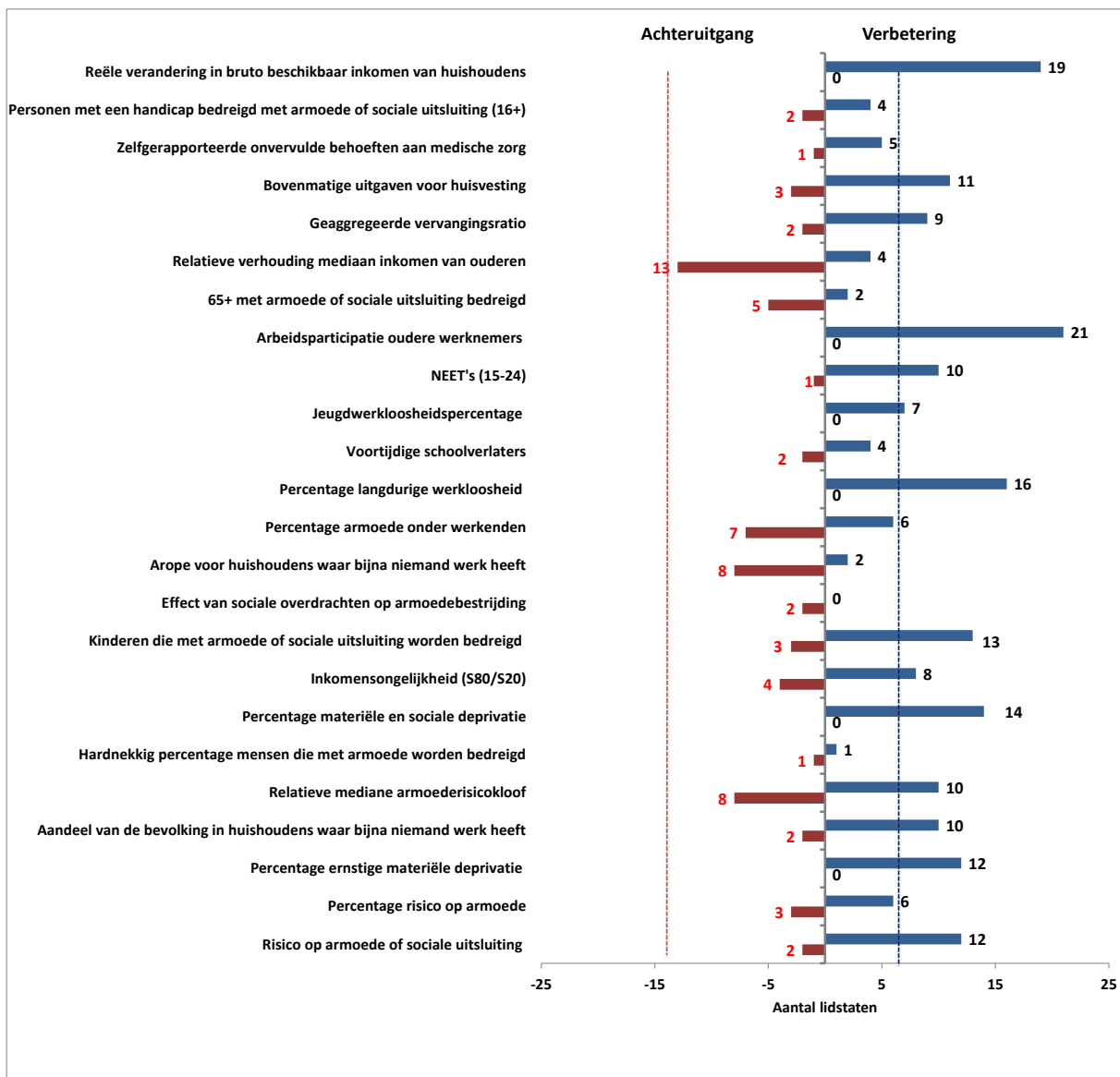


**Bijlage 4: Beknopt overzicht van de "op te volgen werkgelegenheidsontwikkelingen" en lidstaten met achteruitgang of verbetering volgens de prestatieindicator werkgelegenheid (EPM) 2018.**



Opmerking: veranderingen 2016-2017; veranderingen 2015-2016 voor armoederisicopercentage onder werklozen, werkloosheidsval en loonkloof tussen mannen en vrouwen.

**Bijlage 5: Beknopt overzicht van de "op te volgen sociale ontwikkelingen" en lidstaten met achteruitgang of verbetering in 2015-2016 volgens de update van augustus 2018 van de prestatieindicator sociale bescherming.**



Opmerking: voor de op de EU-SILC gebaseerde indicatoren betreffen de veranderingen voor 2015-2016 in het algemeen de periode 2014-2015 voor de indicatoren van het inkomen en de arbeidsintensiteit van huishoudens en voor onvervulde behoeften aan medische zorg. Op de arbeidskrachtenenquête gebaseerde indicatoren (langdurige werkloosheid, voortijdige schoolverlaters, jeugdwerkloosheid, NEET's (15-24 jaar), vervroegd pensioen (55-64)) en de cijfers voor ernstige materiële deprivatie (in augustus 2018 nog niet definitief voor 2017 voor verscheidene lidstaten) betreffen de veranderingen 2016-2017.