



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 18.4.2012
COM(2012) 173 final

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

Naar een banenrijk herstel

{ SWD(2012) 90 final }
{ SWD(2012) 92 final }
{ SWD(2012) 93 final }
{ SWD(2012) 95 final }
{ SWD(2012) 96 final }
{ SWD(2012) 97 final }
{ SWD(2012) 98 final }
{ SWD(2012) 99 final }
{ SWD(2012) 100 final }

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

Naar een banenrijk herstel

INLEIDING

De strategie Europa 2020 voor een slimme, duurzame en inclusieve groei stelt voor de arbeidsparticipatie van de 20-64-jarigen in 2020 een streefcijfer van 75% vast¹. Om het streefcijfer te halen, moet de werkgelegenheid ten opzichte van het huidige niveau met 17,6 miljoen extra banen stijgen. De arbeidsparticipatie is tijdens de crisis echter gedaald tot 68,9% (derde kwartaal 2011)² en de werkloosheid in de EU is sinds begin 2010 permanent boven 9,5% gebleven en is in februari 2012 tot boven 10,2% gestegen. Hoewel medio 2011 een toename van de werkgelegenheid met 1,5 miljoen banen werd geregistreerd, konden deze de 6 miljoen banen die sinds 2008 in de EU verloren zijn gegaan, niet compenseren. De vertraging van de groei sinds medio 2011, met minder gunstige vooruitzichten voor 2012³ en groter wordende verschillen tussen lidstaten en regio's, heeft de uitdaging op het gebied van werkgelegenheid, sociale inclusie en bestrijding van de armoede slechts vergroot.⁴

Naast een in sommige landen verwachte recessie en een aanhoudende overheidsschuldcrisis krijgen de economische activiteiten in Europa opnieuw gestalte door structurele veranderingen op de langere termijn die van invloed zijn op de relatieve concurrentiepositie van Europa in de wereldeconomie, zoals de noodzaak van een omschakeling naar een groene, hulpbronnen efficiënte en koolstofarme economie, de vergrijzing, gekoppeld aan complexe bevolkingsstromen, en snelle technologische veranderingen, gecombineerd met de opgang van grote opkomende economieën. Deze structurele veranderingen beïnvloeden de arbeidsmarkten op verschillende wijzen en zullen dit blijven doen, met name wat de creatie en het behoud van banen betreft. Dynamische en inclusieve arbeidsmarkten, waar de mensen de juiste vaardigheden bezitten, zijn van essentieel belang voor de toename in plaats van de afname van het concurrentievermogen van de Europese economie tegen de achtergrond van deze ontwikkelingen.

Artikel 3 van het Verdrag stelt volledige werkgelegenheid en sociale samenhang als EU-doelstellingen vast. Deze doelstellingen blijven belangrijke punten van zorg voor de EU-burgers en nemen een centrale plaats in Europa 2020 in. De vooruitzichten voor de groei van de werkgelegenheid hangen in hoge mate af van het vermogen van de EU om economische groei te genereren via passende macro-economische beleidsmaatregelen en beleidsmaatregelen op het gebied van industrie en innovatie. Tegelijkertijd vereist de versterking van een banenrijke groei ook beleidsmaatregelen op het gebied van de

¹ Mededeling van de Commissie, Europa 2020 – Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, COM(2010) 2020 van 3 maart 2010; conclusies van de Europese Raad van 17 juni 2010.

² EU Employment and Social Situation Quarterly Review, maart 2012.

³ Volgens de tussentijdse prognoses van de diensten van de Commissie in februari 2012 zal de EU in 2012 een stagnerend bbp hebben en zal de eurozone een lichte recessie kennen.

⁴ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over trends en uitdagingen op de arbeidsmarkt.

werkgelegenheid, die gunstige voorwaarden voor de creatie van banen scheppen, positieve overgangen op de arbeidsmarkt vergemakkelijken, het arbeidsaanbod vergroten en de afstemming op de behoeften van de arbeidsmarkt verbeteren wat geografische spreiding en vaardigheden betreft. Het werkgelegenheidsbeleid draagt niet alleen bij aan een herstel op de korte termijn, maar maakt ook deel uit van de essentiële sociale investeringen die verhinderen dat op de langere termijn grotere sociale en begrotingskosten worden opgebouwd⁵. De jaarlijkse groeianalyse van de EU voor 2012 roept op tot resolute actie om meer banen te creëren en te zorgen voor een arbeidsintensief herstel en deze boodschap vond grote weerklank bij de staatshoofden en regeringsleiders tijdens de voorjaarszitting van de Europese Raad in 2012⁶.

Deze beleidsmededeling tracht de werkgelegenheidsprioriteiten van de jaarlijkse groeianalyse aan te vullen met beleidsrichtsnoeren op de middellange termijn op grond van de werkgelegenheidsdoelstellingen van Europa 2020. Zij bouwt voort op de werkgelegenheidsrichtsnoeren⁷, stelt acties vast waarop in de huidige context bijzondere nadruk moet worden gelegd en beoogt vertrouwen te scheppen tussen alle actoren en de vaste wil tot stand te brengen om werk te maken van de nodige werkgelegenheidshervormingen. Daardoor komt zij ook tegemoet aan de oproep van de Europese Raad⁸ om de nieuwe economische governance te ondersteunen met een nauwere monitoring van het werkgelegenheids- en sociaal beleid, met name op gebieden waar dit van invloed kan zijn op de macro-economische stabiliteit en groei⁹.

De mededeling gaat vergezeld van een reeks werkdocumenten van de diensten van de Commissie, waarin de raakvlakken van het werkgelegenheidsbeleid met andere beleidsgebieden ter ondersteuning van een slimme, duurzame en inclusieve groei worden beschreven. In zijn geheel draagt dit werkgelegenheidspakket niet alleen bij tot de uitvoering van het vlaggenschipinitiatief van Europa 2020 inzake "Nieuwe vaardigheden en banen", maar helpt het ook om via betere synergiën resultaten te boeken bij de tenuitvoerlegging van vlaggenschipinitiatieven zoals "Digitale agenda voor Europa", "Innovatie-Unie", "Jeugd in beweging", "Efficiënt gebruik van hulpbronnen", "Industriebeleid in een tijd van mondialisering" en "Europees Platform tegen armoede en uitsluiting". Het werkgelegenheidspakket laat ook zien hoe de EU-begroting, met name het Europees Sociaal Fonds, kan worden gebruikt voor de ondersteuning van de hervorming van de arbeidsmarkt en de uitvoering van de noodzakelijke investeringen in de context van een economische neergang.

Hoewel de arbeidsmarktdynamiek hoofdzakelijk op nationaal niveau tot stand moet worden gebracht, zet deze mededeling de EU-hefbomen in werking ter ondersteuning van een banenrijk herstel, waarbij aandacht wordt besteed aan zowel de vraag- als de aanbodzijde van

⁵ Zoals aangegeven in de verklaring van de leden van de Europese Raad van 30 januari 2012: "Groeï en werkgelegenheid zullen pas weer opbloeien als we een consequente aanpak volgen die steunt op een brede basis, die een combinatie is van een slimme begrotingsconsolidatie die blijft investeren in toekomstige groei, van gezond macro-economisch beleid en van een actieve werkgelegenheidsstrategie die de sociale cohesie in stand houdt".

⁶ Conclusies van de Europese Raad van 1-2 maart 2012.

⁷ Besluit 2010/707/EU van de Raad van 21 oktober 2010 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

⁸ Conclusies van de Europese Raad van 9 december 2011.

⁹ Conclusies van de Europese Raad van 9 december 2012.

de arbeidsmarkt en verdere stappen worden ondernomen voor de totstandbrenging van een echte EU-arbeidsmarkt

1. ONDERSTEUNING VAN DE CREATIE VAN BANEN

De steun voor de creatie van banen en de (her)verdeling van arbeid moet gericht worden op groeiende duurzame activiteiten, sectoren en bedrijven, met name mkb's¹⁰. Het beleid moet verder gericht zijn op de verbetering van zowel de productiviteit als de werkgelegenheid en bijdragen tot een verdeling van de menselijke hulpbronnen die beantwoordt aan de economische en sociale behoeften, als aangegeven in de Europa 2020-strategie, en die het juiste evenwicht vindt tussen de verhandelbare en de niet-verhandelbare sector. Het moet ook de arbeidsmarktsituatie van meer kwetsbare groepen, zoals jonge, vrouwelijke, minder-gechoolde, oudere of tot een minderheid behorende werknemers, verbeteren. Doordat zij de belangrijkste structurele economische uitdagingen weerspiegelen waarmee Europa wordt geconfronteerd, moeten de transversale maatregelen worden aangevuld met specifieke actie in sectoren met een bijzonder sterk potentieel om een banenrijke groei te stimuleren.

1.1. Creëren van meer banen in de gehele economie door het aanmoedigen van de vraag naar arbeid

Het werkgelegenheidsbeleid helpt om gunstige voorwaarden te scheppen voor de creatie van banen. Daarbij kan het gebruik maken van de ondersteuning door de EU-begroting (met name het Europees Sociaal Fonds)¹¹. Naast maatregelen aan de aanbodzijde, zoals investeringen in vaardigheden en activering, en arbeidsbemiddelingsdiensten, bestaan er ook instrumenten die de vraag naar arbeid positief beïnvloeden.

- **Richten van de aanwervingssubsidies op de aanwerving van *nieuw* personeel.** Door de lidstaten wordt op grote schaal gebruik gemaakt van aanwervingssubsidies om de werkloosheidseffecten van de economische crisis op te vangen; die subsidies zijn gewoonlijk bestemd voor achterstandsgroepen. De juiste soort prikkels en aanwervingssubsidies moet werkgevers ertoe aanzetten om netto *nieuw* personeel in dienst te nemen, waardoor banen worden gecreëerd die anders niet tot stand waren gekomen. Door zich te richten op kwetsbare groepen zoals jongeren en langdurig werklozen, kunnen positieve effecten tot stand worden gebracht, met name wanneer de aanwervingssubsidies worden gecombineerd met extra inspanningen om de doelpopulatie te helpen.
- **Verkleinen van de belastingwijdte op arbeid op een budgettair neutrale wijze** door over te schakelen op milieu-¹², consumptie- of eigendomsbelastingen met een goede monitoring van de herverdelingseffecten. In veel lidstaten is er ruimte voor verlaging

¹⁰ Mkb's creëerden 85% van de nettogroei van de werkgelegenheid in de periode 2002-2010.

¹¹ De EU-regels inzake staatssteun moeten worden nageleefd, rekening houdend met de mogelijkheden waarin in deze regels voor werkgelegenheidssteun is voorzien, zie met name de artikelen 15, 16, 40, 41 en 42 van de groepsvrijstellingsverordening, Publicatieblad van de Europese Unie L 214 van 9 augustus 2008.

¹² Uit de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Routekaart naar een concurrerende koolstofarme economie (COM(2011) 112), blijkt dat het gebruik van inkomsten uit de veiling van ETS-rechten en CO₂-heffingen ter verlaging van de arbeidskosten positieve effecten op de werkgelegenheid kan hebben.

van de socialezekerheidsbijdragen van de werkgevers, die het leeuwendeel vormen van de belastingwig. Een vermindering van de bijdragen, gericht op de meest kwetsbare groepen – met name personen met een laag loon –, zal naar verwachting ook positieve gevolgen hebben voor hun werkgelegenheid op de langere termijn, waardoor het een uitgelezen instrument voor de verhoging van de vraag naar arbeid wordt. Een dergelijke vermindering moet echter zorgvuldig worden ontwikkeld en geïmplementeerd om ervoor te zorgen dat deze geen negatief effect heeft op de werkgelegenheidsvooruitzichten van groepen die daarvoor net niet in aanmerking komen. Bovendien kunnen er doodgewichtskosten ontstaan als de vermindering niet doelgericht genoeg is.

- **Bevorderen en ondersteunen van zelfstandige arbeid, sociale ondernemingen en bedrijfsstarts.** Werkzoekenden die gemotiveerd zijn om een bedrijf te starten en te leiden, kunnen worden geconfronteerd met aanzienlijke barrières, waaronder een gebrek aan beroeps- of bedrijfsvaardigheden, mentoringmogelijkheden en moeilijkheden bij de toegang tot financiering. De bevordering van de ondernemingszin, de grotere beschikbaarheid van diensten ter ondersteuning van startende bedrijven en microfinanciering, alsook regelingen om werkloosheidsuitkeringen in startsubsidies om te zetten, spelen een belangrijke rol bij het vergemakkelijken van zelfstandige arbeid en de creatie van nieuwe banen. De steun kan worden gericht op groepen met het grootste potentieel (zoals werklozen met beroepsvaardigheden, vrouwen of jongeren) en kan worden verleend in nauwe samenwerking tussen diensten voor arbeidsvoorziening, verleners van bedrijfssteun en financiers. De actoren uit de sociale economie en **sociale ondernemingen** zijn belangrijke aandrijvers van de creatie van inclusieve banen en sociale innovatie en vereisen specifieke steun, onder meer via overheidsopdrachten en toegang tot financiering.
- **Omvormen van informele arbeid en zwartwerk tot reguliere arbeid.** Zwartwerk is illegaal. Het heeft ook ernstige budgettaire gevolgen via lagere inkomsten uit belastingen en socialezekerheidspremies. Het heeft een negatief effect op productiviteit en arbeidsnormen, ontwikkeling van vaardigheden en een leven lang leren. Het vormt slechts een dunne basis voor pensioenrechten en toegang tot gezondheidszorg. De preventie en de bestrijding van zwartwerk, door de volledige uitvoering van Richtlijn 2009/52/EG inzake sancties en illegale werknemers, alsook de verlening van hulp bij de integratie van zwartwerkers op de reguliere arbeidsmarkt dragen bij tot het proces van begrotingsconsolidatie door het creëren van meer gelijke voorwaarden voor de bedrijven en het verbeteren van de kwaliteit van de werkgelegenheid. Een betere samenwerking tussen de lidstaten is nodig.
- **Stimuleren van een groter netto-inkomen.** Uitkeringen voor werkenden worden in verscheidene lidstaten gebruikt om de armoede onder werkenden te verlichten of om het aannemen van werk aan te moedigen. Gebruikelijke aspecten van regelingen ter aanvulling van het loon van werkenden omvatten het richten van de steun op personen of gezinnen met een laag inkomen en de geleidelijke afschaffing van de steun naarmate het verdiende inkomen toeneemt. Het hogere nettoloon vormt een arbeidsprikkel voor de minder geschoolde werknemers, terwijl de werkgevers bij een bepaald loonniveau gemakkelijker vacatures zullen kunnen vervullen met een minder zware loondruk. Reeds bij het opzetten van uitkeringen voor werkenden moeten lageloonvallen worden vermeden. Er worden positieve effecten bereikt wanneer er significante loonverschillen aan de onderkant van de inkomensverdeling bestaan.

- **Modernisering van de loonbepalingssystemen om de lonen af te stemmen op de ontwikkelingen van de productiviteit en om het creëren van banen te bevorderen.** Loonbepalingsmechanismen die ervoor zorgen dat de groei van de reële lonen de productiviteitsontwikkelingen en de lokale arbeidsmarktomstandigheden weerspiegelen zijn een voorwaarde om ervoor te zorgen dat de groei van de output op passende wijze wordt vertaald in een groeiende vraag naar arbeid en uiteindelijk in de creatie van banen. Overeenkomstig de nationale praktijken van collectieve onderhandelingen moeten de loonontwikkelingen rekening houden met de concurrentiepositie van de lidstaten. Hoewel loonmatiging of -aanpassing nodig kan zijn voor bepaalde sectoren of lidstaten, zijn doelgerichte loonsverhogingen, die de algemene vraag in stand helpen houden, haalbaar wanneer de lonen aanzienlijk achter zijn gebleven bij de productiviteitsontwikkelingen.

1.2. Benutten van het potentieel van sleutelsectoren om banen te creëren

Europa wordt vandaag geconfronteerd met diepgaande structurele omvormingsprocessen die zijn aangegeven in de Europa 2020-strategie, met name de overgang naar een groene, koolstofarme en hulpbronnenefficiënte economie, de vergrijzing van onze samenleving en een snelle technologische vooruitgang. Om deze uitdagingen aan te pakken en tot kansen om te vormen, moet onze economie het volgende decennium fundamenteel worden hervormd. De omvorming van de economie op deze wijze zal leiden tot een groter concurrentievermogen en zal een belangrijke bron van groei en banen zijn, waarbij ook de economische en sociale behoeften aan bod zullen komen. In de jaarlijkse groeianalyse 2012 worden drie belangrijke gebieden aangegeven, die een groot potentieel voor de creatie van banen bieden.

- **De banengroei in de groene economie is positief geweest** tijdens de gehele recessie en zal volgens de prognoses zeer sterk blijven. Alleen al in de sectoren energie-efficiëntie en hernieuwbare energie kunnen tegen 2020 5 miljoen banen worden gecreëerd¹³. De ontwikkeling van de markten voor producten en diensten, het O&O- en innovatiebeleid, nieuwe regelgevingskaders en marktgebaseerde instrumenten zullen onze industriële en economische structuren veranderen in de richting van een grotere hulpbronnenefficiëntie, wat tot een herdefiniëring van veel banen in bijna alle sectoren zal leiden. Terwijl de koolstofrijke sectoren zullen worden geconfronteerd met de uitdaging van de overgang naar een koolstofarme en hulpbronnenefficiënte economie met veel om te vormen banen in deze sectoren, zullen nieuwe banen in groene en koolstofarme sectoren worden gecreëerd, waarbij de territoriale gebieden op verschillende wijze zullen worden getroffen. Van de overgang naar een groene en hulpbronnenefficiënte economie zullen aanvankelijk hoofdzakelijk hooggeschoolde werknemers profiteren, maar de gemoderniseerde en duurzame productie en dienstverlening zullen te zijner tijd waarschijnlijk banen voor middengeschoolden opleveren, waarbij lagergeschoolde en oudere werknemers zich aan de nieuwe situatie zullen moeten aanpassen. Ondersteunende arbeidsmarkten en een visie op de vaardigheidsbehoeften zijn van essentieel belang voor de ondersteuning en de ontwikkeling van een groene en hulpbronnenefficiënte economie, zoals gedocumenteerd in een bijgevoegd werkdocument van de diensten van de

¹³ Op grond van verschillende modellen kan de uitvoering van individuele energie-efficiëntiemaatregelen er tegen 2020 toe leiden dat twee miljoen groene banen worden gecreëerd of in stand gehouden, terwijl het banenpotentieel van de ontwikkeling van de hernieuwbare-energiesector wordt geschat op drie miljoen banen – Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie *Benutting van het werkgelegenheidspotentieel van groene groei*.

Commissie¹⁴. Om een dergelijke grote overgang met succes te beheren, zijn gezamenlijke inspanningen van de EU en de lidstaten nodig.

- **De werkgelegenheid in de gezondheids- en de sociale zorgsector van de EU groeit snel** wegens de vergrijzing van de bevolking en een uitbreiding van de diensten om beter tegemoet te komen aan de kwaliteitseisen en de toenemende vraag naar gepersonaliseerde en professionele sociale diensten. Deze sectoren zullen door hun omvang en snelle groei (twee keer de totale groei van de werkgelegenheid) een belangrijke aandrijver blijven die zorgt voor de creatie van nieuwe banen in de komende jaren. Om dit potentieel voor het creëren van banen te benutten, moeten de sectoren verscheidene uitdagingen overwinnen. Deze omvatten toenemende tekorten aan gezondheidswerkers; vergrijzende arbeidskrachten in de gezondheidszorg met ontoereikende nieuwe aanwervingen om degenen die met pensioen gaan te vervangen; de opkomst van nieuwe gezondheidszorgpatronen om multipole chronische aandoeningen aan te pakken; het toenemende gebruik van technologieën die nieuwe vaardigheidsmixes vereisen; en een gebrek aan balans tussen vaardigheidsniveaus en werkpatronen. Bovendien wordt het in dienst nemen en houden van werknemers belemmerd door de veeleisende arbeidsomstandigheden en de lage en traag stijgende lonen. Het behoud van een passend aanbod en de handhaving van de kwaliteit van de gezondheidsdiensten in een periode waarin de begrotingen onder hogere druk komen te staan, is zowel een sociale als een werkgelegenheidsuitdaging en wordt gedocumenteerd in een bijgevoegd werkdocument van de diensten van de Commissie¹⁵. Bovendien worden als gevolg van de demografische en familiale veranderingen en de noodzaak van een betere balans tussen leven en werken nieuwe diensten gecreëerd die een breed scala aan activiteiten bestrijken en een bron van creatie van banen zijn, wat ook wordt gedocumenteerd in een begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie waarover een openbare raadpleging plaatsvindt¹⁶.
- **De vraag naar ICT-professionals blijft groeien.** De werkgelegenheid voor ICT-beroepsbeoefenaren is met circa 3% per jaar gegroeid, waarbij de vraag naar arbeidskrachten het aanbod overtrof. De ontwikkeling en de invoering van ICT-toepassingen zullen van cruciaal belang zijn voor het versterken van het internationale concurrentievermogen van de Europese bedrijven en voor het vergroten van de werkgelegenheid. Om de Europese firma's meer ICT-geletterd en -competent te maken zijn aanzienlijke inspanningen in termen van onderwijs alsook een vaardighedenbeleid voor werknemers, en een passende infrastructuur nodig, zoals beschreven in het begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie¹⁷.

¹⁴ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van groene groei.

¹⁵ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over een actieplan voor de gezondheidswerkers in de EU.

¹⁶ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening.

¹⁷ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over de benutting van het werkgelegenheidspotentieel van ICT's.

1.3. Inzetten van EU-fondsen voor de creatie van banen

De fondsen van het cohesiebeleid (ESF, EFRO en het Cohesiefonds), alsook het ELFPO en het EFMV zijn belangrijke investeringsbronnen om de duurzame groei en de creatie van banen te stimuleren. Zij dragen bij tot de versterking van de economische, sociale en territoriale samenhang in de Unie. Voor 2014-2020 heeft de Commissie voorgesteld om deze financiële instrumenten nauw af te stemmen op de doelstellingen van Europa 2020¹⁸. Het is van cruciaal belang dat de nationale, regionale en lokale autoriteiten de beschikbare middelen volledig en voor het bereiken van een maximaal resultaat gebruiken om Europa in staat te stellen zijn economisch potentieel te ontwikkelen en te benutten en zowel de werkgelegenheid als de productiviteit te vergroten.

Het **Europees Sociaal Fonds** (ESF) medefinanciert arbeidsmarktactiveringsmaatregelen, waaronder aanwervingssubsidies, beroeps- en ondernemerschapopleidingen en microfinancieringsregelingen, alsook de ontwikkeling en de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid in de gehele EU. Voor de periode 2014-20 heeft de Commissie een minimaal ESF-aandeel van 84 miljard EUR voorgesteld voor de verwezenlijking van investeringsprioriteiten zoals de toegang tot de arbeidsmarkt voor werkzoekenden en werklozen; de duurzame integratie op de arbeidsmarkt van jongeren die geen onderwijs hebben genoten, geen opleiding hebben gekregen en niet hebben gewerkt (NEET's), onder meer door "jongerengaranties"; werk als zelfstandige, ondernemerschap en oprichting van een eigen bedrijf; alsook investeringen in onderwijs en sociale inclusie en capaciteitsopbouw in de overheidsdiensten.

De bijdrage van het **Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling** (EFRO) aan de creatie van banen in 2014-2020 zal worden versterkt door de voorgestelde concentratie van de middelen op onderzoek, technologische ontwikkeling en innovatie, de verbetering van het concurrentievermogen van mkb's en de ondersteuning van de omschakeling naar een koolstofarme economie, onder meer door de bevordering van hernieuwbare energieën en energie-efficiëntie. Het EFRO zal ook investeren in de ICT-sector en zal de ESF-financiering aanvullen voor de bevordering van de werkgelegenheid en de ondersteuning van de arbeidsmobiliteit, onder meer voor de financiering van onderwijs, opleiding en infrastructuur voor diensten voor arbeidsvoorziening en de ondersteuning van zelfstandige arbeid en de oprichting van bedrijven. Het zal ook investeringen in de gezondheids- en sociale infrastructuur ondersteunen.

De **Europese Progress-microfinancieringsfaciliteit** verleent steun aan zelfstandigen en micro-ondernemingen door het verstrekken van waarborgen en gefinancierde kredieten voor tussenpersonen op het gebied van de microfinanciering in de gehele EU. Er wordt verwacht dat de faciliteit zal fungeren als hefboom voor microkredieten met financiering ten belope van 500 miljoen EUR in de periode 2007-2013 en de Commissie heeft voorgesteld om de faciliteit in de periode 2014-2020 uit te breiden om aandacht te besteden aan onderbediende marktsegmenten en om de toegang tot financiering voor sociale ondernemingen te verbeteren. De beschikbaarheid van microfinanciering wordt ook ondersteund door een aantal door de EFRO of het ESF medegefinancierde roulerende instrumenten.

¹⁸ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Een Begroting voor Europa 2020 – deel I, COM(2011) 500 van 29 juni 2011.

Het **Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering** (EFAG), waarvan de voortzetting in de periode 2014-2020 ook door de Commissie is voorgesteld, helpt bij het beheer van herstructureringsprocessen door de medefinanciering van herscholings- en herplaatsingsmaatregelen voor werknemers die zijn getroffen door ontslagen op grote schaal als gevolg van de veranderende mondiale handelspatronen.

Het **Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling** (ELFPO) ondersteunt de diversificatie van banen in niet-landbouwactiviteiten en de ontwikkeling van kleine plattelandsbedrijven, onder meer door te investeren in vaardigheden, kennisoverdracht en starthulp voor jonge agrariërs.

Het Europees Visserijfonds, dat in 2014-20 moet worden geïntegreerd in het **Europees Fonds voor maritieme zaken en visserij** (EFMV), ondersteunt de overgang naar duurzame visserij en de diversificatie van de lokale economieën, onder meer via opleidingen en de ondersteuning van kleine bedrijven.

CREATIE VAN BANEN

De Commissie stelt de uitvoering voor van:

- een reeks belangrijke werkgelegenheidsacties voor de groene economie;
- een actieplan voor de gezondheidswerkers in de EU;
- een reeks belangrijke acties voor werkgelegenheid in de ICT-sector,

die alle bij deze mededeling zijn gevoegd en verder zijn uitgewerkt in de overeenkomstige werkdocumenten van de diensten van de Commissie.

De Commissie houdt:

- een raadpleging over het potentieel voor hoogwaardige banen in de persoonlijke en huishoudelijke dienstverlening;
- vóór eind 2012 een raadpleging over de oprichting van een platform op EU-niveau tussen arbeidsinspecties en andere handhavingsorganen ter bestrijding van zwartwerk om de samenwerking te verbeteren, beste praktijken uit te wisselen en gemeenschappelijke beginselen voor controles vast te stellen.

De Commissie dringt er bij de lidstaten en de Raad op aan om:

- onverwijld werk te maken van de strategie Europa 2020 en op basis van de beleidsconclusies in deze mededeling een ambitieuze aanpak en beleidsmaatregelen voor de creatie van banen goed te keuren als onderdeel van hun nationale banenplannen (in hun nationale hervormingsprogramma's)

2. HERSTELLEN VAN DE DYNAMIEK VAN DE ARBEIDSMARKTEN

De arbeidsmarkten zijn alleen dynamisch als het werkgelegenheidsbeleid de overgangen vergemakkelijkt die de productiviteit en de arbeidskwaliteit vergroten, als de arbeidskrachten de nodige vaardigheden bezitten en als de mensen mobiel genoeg zijn om in te spelen op de geografische trends in vacatures. De Europa 2020-strategie legt bijzondere nadruk op de hervorming van de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van het menselijke kapitaal en de geografische mobiliteit om de arbeidskrachten in de EU beter voor de veranderingen toe te rusten en arbeidsmogelijkheden te bieden.

2.1. Hervormen van de arbeidsmarkten

De gemeenschappelijke flexizekerheidsbeginselen van de EU blijven een belangrijke mijlpaal voor het beleid doordat zij dynamische arbeidsmarkten creëren en de lidstaten trachten aan te zetten tot geïntegreerde structurele arbeidsmarkthervormingen. Flexizekerheid bundelt op geïntegreerde en consistente wijze een aantal beleidsmaatregelen op het gebied van de arbeidsmarkt (contractuele regelingen, actieve arbeidsmarktmaatregelen, een leven lang leren en socialebeschermingsstelsels) om zowel de flexibiliteit als de zekerheid te stimuleren en de arbeidsmarkten veerkrachtiger te maken voor de economische aanpassingsprocessen.

Tijdens de crisis heeft een aantal lidstaten belangrijke structurele arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd en tijdelijke maatregelen voor het behoud van de werkgelegenheid genomen. Het is nu echter duidelijk dat de vooruitgang naar meer flexibiliteit en zekerheid bescheiden en ongelijk is geweest. Tegen de achtergrond van de budgettaire beperkingen heeft het aan de gang zijnde EU-debat over flexizekerheid in de context van het vlaggenschipinitiatief *Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen* het mogelijk gemaakt een aantal nodige maatregelen te identificeren om de arbeidsmarkten te helpen om zich aan de gevolgen van de crisis en de structurele uitdagingen in de context van Europa 2020 aan te passen.¹⁹

Verdere stappen in de structurele hervormingen van de arbeidsmarkten moeten met name betrekking hebben op de volgende aspecten:

2.1.1. Zeker maken van overgangen op de arbeidsmarkt en inclusieve arbeidsmarkten

- **Gebruik maken van de interne flexibiliteit ter beperking van de onzekerheid en de begrotingskosten.** De crisis heeft aangetoond dat interne flexibiliteit in tijden van economische inkrimping zeer doeltreffend kan zijn als middel om de werkgelegenheid te handhaven en de aanpassingskosten te verlagen. Het gebruik van werktijdrekeningen of urenbanken, arbeidsduurverkortingsregelingen (ADV) en cao-openingsclausules betreffende sommige arbeidsvoorwaarden hebben geholpen om banen te redden en het concurrentievermogen van de bedrijven te vrijwaren door het vermijden of uitstellen van ontslagen. Hoewel ADV's de productiviteit vaak een beetje hebben verminderd, hebben zij desalniettemin geholpen om de vaardigheden, de werkgelegenheid en het vertrouwen te handhaven en de kosten daarvan waren over het algemeen lager dan de kosten van werkloosheidsuitkeringen. Aangezien de begrotingsruimte om dergelijke regelingen te financieren thans beperkter is dan twee jaar geleden, heeft de sociale dialoog op ondernemings- en hogere niveaus een belangrijker rol gekregen bij het helpen vinden van optimale oplossingen voor interne flexibiliteit.
- **Decente en duurzame lonen en vermijden van lagelonnenvallen.** Zelfs vóór de crisis was het hebben van een baan niet altijd een garantie tegen armoede en het armoedepercentage bij werkenden in de EU ligt nog boven 8%. Het armoederisico is hoog, met name in landen met een ongelijke inkomensverdeling en lage minimumlonen, onder werkenden met tijdelijke contracten en in huishoudens met een lage werkintensiteit en eenoudergezinnen²⁰. Het vaststellen van minimumlonen

¹⁹ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie over open, dynamische en inclusieve arbeidsmarkten.

²⁰ Werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa 2011; Is werken voldoende om armoede te vermijden? Mechanismen en beleid in de EU inzake armoede onder werkenden.

op passende niveaus kan helpen om de toenemende armoede onder werkenden te voorkomen²¹ en is een belangrijke factor voor de garantie van een behoorlijke arbeidskwaliteit. In de meeste lidstaten bestaan thans wettelijke of anderszins juridisch bindende of algemeen toepasselijke minimumlonen²². Het effect van het minimumloon op zowel de vraag als het aanbod kan van lidstaat tot lidstaat aanzienlijk verschillen, afhankelijk van het vastgestelde niveau alsook van andere arbeidsmarktbeleidsmaatregelen en -instellingen. De loonvloeren moeten in samenwerking met de sociale partners toereikend kunnen worden aangepast en moeten de algemene economische ontwikkelingen weerspiegelen. Gedifferentieerde minimumlonen, zoals reeds toegepast in verscheidene lidstaten, kunnen in die context een effectief middel zijn om de vraag naar arbeid in stand te houden.

- **Lonend maken van de overgangen op de arbeidsmarkt.** Flexibiliteit op de arbeidsmarkt vereist zekerheid bij de arbeidsovergangen. Een arbeidsloopbaan die wordt gekenmerkt door een aantal veranderingen van baan, soms een trapje hoger maar ook horizontaal en zelfs een trapje lager, is nu de realiteit voor veel werknemers, met name jonge werknemers. De kwaliteit van de overgangen zal de kwaliteit van de loopbaan van een werknemer bepalen. Zekerheid tijdens de gehele loopbaan, ook bij overgangen tussen verschillende soorten arbeidsmarktstatus (bv. van opleiding naar werk, van moederschapsverlof naar werk, overgangen naar arbeid als zelfstandige en ondernemerschap, enz.) is van essentieel belang om de betrokken personen de nodige middelen te verschaffen om hun inzetbaarheid te handhaven en van de overgangen een succes te maken. Sommige gebieden verdienen bijzondere aandacht: de overgang van **jongeren** van school naar werk, waar uit feitenmateriaal blijkt dat leerlingplaatsen en hoogwaardige stages een goed middel kunnen zijn om toegang te krijgen tot de arbeidswereld, maar er ook vaak terugkomende voorbeelden zijn van gevallen waarbij stages worden misbruikt; de integratie van **vrouwen** op de arbeidsmarkt door het zorgen voor gelijke beloning, passende kinderopvang, opheffing van alle vormen van discriminatie²³ en negatieve belasting-uitkeringsprikkels die de arbeidsparticipatie van vrouwen ontmoedigen en optimalisering van de duur van het moederschaps- en ouderschapsverlof; en overgangen van **oudere werknemers** in de context van de modernisering van de pensioenstelsels en de verlenging van het arbeidsleven, die omvattende maatregelen vereisen, zoals belasting-uitkeringsprikkels, toegang tot een leven lang leren via loopbaanadviesing en opleiding, flexibele werkregelingen voor wie die nodig heeft, en veilige en gezonde werkplekken.
- **Wederzijdse verantwoordelijkheden voor de ondersteuning van de overgang van werkloosheid naar werk.** De huidige hoge werkloosheidsniveaus vereisen dat de werkloosheidsuitkeringsregelingen ter ondersteuning van de overgang van werkloosheid naar werk voldoende aanpasbaar zijn om een snelle terugkeer naar duurzame werkgelegenheid te stimuleren. Tijdens de crisis is de dekking van de werkloosheidsuitkeringen in sommige gevallen uitgebreid tot voorheen onbeschermden groepen, met name tijdelijke werknemers, en zijn de rechten in andere

²¹ OESO, *divided we stand: why inequality keeps rising*, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics.

De minimumlonen bedragen tussen 30% en 50% van de gemiddelde brutomaandlonen.

²³ Door de volledige toepassing van Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

situaties uitgebreid. Rekening houdend met de gespannen budgettaire situatie in de meeste lidstaten, is het belangrijk dat deze uitbreidingen gehandhaafd blijven zolang de crisis nog effect sorteert. Wanneer de vraag naar arbeid zwak is, kan het snoeien in de uitkeringen het armoederisico vergroten zonder dat de uitstroom uit de werkloosheid groter wordt. Activeringseisen moeten deel uitmaken van een op wederzijdse verantwoordelijkheden gebaseerde aanpak die de prikkels om te werken handhaaft en daardoor voor een inkomen zorgt, gepersonaliseerde bijstand bij het zoeken naar werk verleent en bescherming biedt tegen het armoederisico.

- **Zorgen voor passende contractuele regelingen ter bestrijding van de segmentering van de arbeidsmarkt.** De aan contractuele regelingen verbonden rechten zijn een andere factor die de kwaliteit van de overgangen fragiel maakt. Uit de feiten blijkt dat de meeste nieuwe banen die de laatste jaren (zelfs vóór de crisis) zijn gecreëerd, waren gebaseerd op tijdelijke contracten en andere atypische vormen van arbeid²⁴. Dit heeft de fluiditeit op de arbeidsmarkt vergroot en het voor de bedrijven gemakkelijker gemaakt om de arbeidsinput aan te passen aan nieuwe vormen van productie en werkorganisatie. Twee richtlijnen²⁵ hebben deeltijdarbeid en arbeid voor bepaalde tijd gedefinieerd op basis van het beginsel van gelijke behandeling, en een meer recente richtlijn²⁶ tracht uitzendarbeid op soortgelijke wijze te reguleren. Een uitgesproken voorkeur van de werkgevers voor deze contractuele arbeidsbetrekkingen kan te wijten zijn aan de veel hogere afvloeiingskosten voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd/standaardcontracten. Bovendien dienen deze banen in veel gevallen niet als stapsteen voor meer permanente arbeidsvormen. Er bestaat daarom een behoefte aan evenredige en evenwichtige hervormingen van de arbeidsbeschermingswetgeving om de segmentering te verhelpen of een einde te maken aan het excessieve gebruik van niet-standaardcontracten en het misbruik van schijnzelfstandigen. Meer in het algemeen moeten alle soorten contractuele regelingen werkzoekenden toegang geven tot een aantal kernrechten (waaronder pensioenrechten) vanaf de ondertekening van het contract, inclusief toegang tot een leven lang leren, sociale bescherming en financiële bescherming bij opzegging van het contract zonder dat fouten zijn gemaakt.
- **Anticiperen op economische herstructureringen.** Ondanks ongunstige marktomstandigheden hebben veel EU-bedrijven en hun werknemers op creatieve wijze sterk bijgedragen tot de herstructureringsprocessen die op constructieve, effectieve en instrumentele wijze hebben geholpen om het banenverlies via innovatieve regelingen te beperken, vaak met steun van de overheidsinstanties en de EU. De laatste twee jaar is inderdaad sterk aangedrongen op maatregelen om de herverdeling van de middelen tussen bedrijven en beroepen te ondersteunen. Deze maatregelen omvatten veranderingen in de arbeidsbeschermingsmaatregelen en de bedrijfspraktijken in verband met herstructureringen, alsook passende opleidings- en activeringsmaatregelen die, tezamen met goed opgezette werkloosheidsuitkeringsstelsels, ontslagen werknemers op weg helpen naar nieuwe

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp> Labour market and social trends.

²⁵ Richtlijn 97/81/EG inzake deeltijdarbeid, Richtlijn 99/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 inzake arbeid voor bepaalde tijd.

²⁶ Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid.

banen en beroepen. De Commissie zal voortbouwen op de reacties op haar groenboek over herstructureringen²⁷ om beste praktijken te verspreiden en te zorgen voor een passende follow-up.

- **Ontwikkelen van een leven lang leren als sleutel voor arbeidszekerheid.** De toegang tot een leven lang leren is van essentieel belang voor de handhaving van de inzetbaarheid van werkenden of werklozen. In dit verband is het van essentieel belang dat werkgevers zich ertoe verbinden hun werknemers, met name laaggeschoolde en oudere werknemers, op te leiden. Voor werklozen, met name lager geschoolde en kwetsbare groepen, is geïndividualiseerde loopbaanadvisering en opleiding in marktrelevante vaardigheden van wezenlijk belang. De nieuwe technologieën hebben in combinatie met de globalisering echter ook in toenemende mate de taken voor middengeschoolde werknemers verminderd, wat een belangrijk herscholingsbeleid voor middengeschoolde werknemers nodig maakt. De recessie heeft de polarisatie op de arbeidsmarkt versneld (uitholling van middengeschoolde banen), met het risico van een steeds sterker in lagekwaliteits- en hogekwaliteitsblokken gesegeerde arbeidsmarkt, waardoor de loopbaanmobiliteitskansen worden beperkt; hieraan moet de nodige aandacht worden besteed.
- **Bieden van kansen aan jongeren.** De Europese jeugd lijdt het meest onder de economische crisis en de structurele arbeidsmarktproblemen, zoals aangegeven in het recente initiatief "Kansen voor de jeugd"²⁸. De Commissie herbevestigt haar verbintenissen om de dramatisch hoge werkloosheidscijfers onder jongeren aan te pakken, onder meer door gebruik te maken van de beschikbare EU-financiering²⁹. In reactie op een oproep van de Europese Raad³⁰ moet prioriteit worden toegekend aan de ondersteuning van de overgang naar werk, bv. door jeugdgaranties, activeringsmaatregelen voor jongeren, de kwaliteit van stages³¹ en jeugdmobiliteit.

2.1.2. *Inzet van alle actoren voor een betere implementatie*

- **Versterken van de sociale dialoog.** Het succes van het werkgelegenheidsbeleid hangt in grote mate af van het bestaan van een consensus over de hervormingen. In veel gevallen ligt de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid niet alleen bij de regeringen maar ook bij de sociale partners. Een sterke sociale dialoog is een gemeenschappelijk aspect in de landen waar de arbeidsmarkten bewezen hebben dat zij veerkrachtiger op de crisis kunnen reageren. In de eerste fase van de crisis was de bijdrage van de sociale partners aan de toepassing van interne flexizekerheidsoplossingen van fundamenteel belang voor de opvang van de schok van de recessie. Het is van essentieel belang dat een gemeenschappelijk traject voor

²⁷ Mededeling van de Commissie "Herstructurering en anticipatie op veranderingen; uit de recente ervaring te trekken lessen". COM(2012) 7 definitief van 17 januari 2012.

²⁸ Mededeling van de Commissie over het initiatief Kansen voor de jeugd, COM(2011) 933 van 20 december 2011.

²⁹ Het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie *Uitvoering van het initiatief Kansen voor de jeugd, eerste genomen stappen* presenteert een tussentijds verslag over de door de lidstaten genomen recente maatregelen om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. In februari 2012 hebben actieteams van de Commissie de acht lidstaten met de hoogste jeugdwerkloosheid bezocht. De resultaten van deze bezoeken zullen in de nationale hervormingsprogramma's worden geïntegreerd.

³⁰ Verklaring van de leden van de Europese Raad van 30 januari 2012.

³¹ Begeleidend document van de diensten van de Commissie over een kwaliteitskader voor stages.

hervormingen wordt uitgewerkt dat de voorwaarden voor de duurzame creatie van kwaliteitsbanen in de toekomst schept en waarbij de sociale partners op alle niveaus een actieve rol bij de voorbereiding en uitvoering van dergelijke hervormingen spelen. In een toenemend aantal ondernemingen heeft deze bijdrage de vorm aangenomen van transnationale bedrijfsovereenkomsten waarin op Europees niveau gemeenschappelijk wordt gereageerd op de door de crisis veroorzaakte uitdagingen en mechanismen worden opgezet om de veranderingen te beheren. Transnationale bedrijfsovereenkomsten hebben betrekking op reeds meer dan 10 miljoen werknemers; hun rol moet beter worden erkend en ondersteund.

- **Herdefiniëren van de primaire en kerndiensten van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (ODA's).** De ODA's zijn de sleuteluitvoerders van een activeringsbeleid dat bijdraagt tot soepele overgangen op de arbeidsmarkt. Om hun taken op omvattende wijze te vervullen, moeten de ODA's zich omvormen tot "overgangsbeheersagentschappen" die zorgen voor een nieuwe combinatie van de "actieve" en "passieve" functies die duurzame overgangen tijdens de arbeidsloopbaan van de werkenden ondersteunen. De belangrijkste bouwstenen zijn de verstrekking van professionele informatie over de arbeidsmarkt, actieve en preventieve arbeidsmarktmaatregelen en ondersteuning van de inzetbaarheid in een vroeg stadium, de verlening van geïndividualiseerde diensten, de bevordering van het gebruik van e-diensten en de ontwikkeling van sterke partnerschappen, met name met andere diensten voor arbeidsvoorziening, waaronder die in andere lidstaten.
- **Bundelen van middelen en de aandacht richten op doeltreffende partnerschappen.** In tijden van schaarse fondsen voor investeringen is de bundeling van financiële en materiële middelen van even vitaal belang als de verzameling van de betrokken actoren rond een gemeenschappelijk doel. Een voorbeeld kan de bundeling van middelen door groepen van werkgevers zijn. Door een gezamenlijke aanpak van hun soortgelijke aanwervings- en opleidingsbehoeften zijn groepen van mkb's in staat om hun individueel onvermogen te overwinnen om geschoold personeel aan te trekken en een gezamenlijk personeelsbeleid vast te stellen. Partnerschappen op het passende territoriale niveau kunnen bijdragen tot het welslagen van overgangen op de arbeidsmarkt doordat daarbij diensten voor arbeidsvoorziening uit de openbare, de particuliere en de derde sector, sociale-zekerheidsorganen, gemeenten en regionale overheden, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, loopbaanadviseurs, ngo's, welzijnsinstellingen enz. betrokken worden. De samenstelling van de partnerschappen moet worden bepaald door de complementaire aspecten van de dienstverlening alsook door de kosteneffectieve toewijzing van de middelen.

ARBEIDSMARKTHERVORMINGEN

De Commissie dringt er bij de lidstaten en de Raad op aan om:

- onverwijld werk te maken van de strategie Europa 2020 en op basis van de beleidsoriëntaties in deze mededeling een ambitieuze aanpak en beleidsmaatregelen goed te keuren voor arbeidsmarkthervormingen als onderdeel van hun nationale banenplannen (nationale hervormingsprogramma's).

De Commissie zal:

- op basis van een raadpleging van de diensten van de Commissie vóór eind 2012 een voorstel voor een aanbeveling van de Raad over een kwaliteitskader voor stages indienen³²;
- vóór eind 2012 een voorstel voor een aanbeveling van de Raad inzake jeugdgaranties indienen en activeringsmaatregelen voor jongeren in de context van de jeugdgarantieregelingen ondersteunen;
- verdere actie ontwikkelen om goede praktijken te verspreiden en een discussie over transnationale bedrijfsovereenkomsten op gang te brengen;
- vóór eind 2012 met het Europees netwerk van overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening een Europees actieplan opstellen voor de verlening van relevante en effectieve arbeidsvoorzieningsdiensten in het veld en voor de praktische uitvoering daarvan in termen van ODA-modellen, -doelen en -taken in het licht van de streefcijfers van Europa 2020;
- nieuwe arbeidsvormen in kaart brengen, zoals de bundeling van hulpbronnen door werkgevers, en verslag uitbrengen over gemeenschappelijke prioriteiten voor overeenkomstige beleidsreacties ter ondersteuning van acties die ervoor zorgen dat organisaties sneller en beter reageren op veranderingen en het duurzaam behoud van werkgelegenheid en de creatie van banen stimuleren.

2.2. Investeren in vaardigheden

De Europese vacaturemonitor geeft aan dat hoge vaardigheidsniveaus belangrijk blijven en dat ook het aantal vacatures toeneemt waarvoor de passende vaardigheden niet beschikbaar zijn³³. Er moet worden geanticipeerd op de vaardigheidsbehoeften van de EU-arbeidsmarkten en er moet snel worden gereageerd als het aanbod en de vraag niet op elkaar zijn afgestemd. De toerusting van de werknemers met de voor banen noodzakelijke vaardigheden is van essentieel belang voor het creëren van arbeidsplaatsen. Europa en zijn lidstaten moeten een goed inzicht in deze behoeften hebben om beter op de economische veranderingen te kunnen anticiperen en te kunnen ingrijpen als het aanbod van en de vraag naar vaardigheden niet op elkaar zijn afgestemd. Ondanks de hoge werkloosheid zijn in specifieke sectoren en/of regio's vaardigheidstekorten geconstateerd. De slechte afstemming tussen de beschikbare vaardigheden en de behoeften van de arbeidsmarkten betreft alle lidstaten maar de effecten daarvan variëren. Om deze uitdagingen aan te pakken, zijn verscheidene landen begonnen met het ontwikkelen van nationale strategieën en instrumenten om deze problemen op te lossen. Op Europees niveau is begonnen met het opzetten van acties en instrumenten zoals aangekondigd in het vlaggenschipinitiatief "Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen" van Europa 2020. In de EU is het Europees Sociaal Fonds een belangrijke bron van investeringen in vaardigheden, met een bedrag van meer dan 30 miljard EUR aan ESF-financiering dat is geprogrammeerd voor vaardigheden en een leven lang leren in 2007-2013.

³² Begeleidend document van de diensten van de Commissie over een kwaliteitskader voor stages.

³³ Mededeling van de Commissie Jaarlijkse groeianalyse 2012, ontwerp van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, COM(2011) 815, Beveridge-curve, bladzijde 7.

2.2.1. Een betere monitoring van de vaardigheidsbehoeften

Er is een aantal EU-instrumenten ontwikkeld voor de prognose van en de anticipatie op de vaardigheidsbehoeften: de Europese vacaturemonitor verstrekt arbeidsmarktinformatie over vacatures en spanningen op de korte termijn, terwijl Cedefop regelmatig langetermijnprognoses maakt en Eurofound informatie verstrekt, afkomstig uit onderzoeken van werkgevers en werknemers naar de arbeidsvoorwaarden, een van de elementen die kan verklaren waarom vraag en aanbod niet op elkaar zijn afgestemd. De Commissie heeft onlangs ook de oprichting van Europese sectorale vaardigheidsraden ondersteund om een grondiger inzicht te krijgen in de behoeften op sectoraal niveau.

Europa heeft echter nog geen omvattend zicht op zijn vaardigheidsbehoeften. Het EU-vaardigheidspanorama, dat vóór eind 2012 zal worden gelanceerd, is de eerste stap in de richting van de convergentie van alle bestaande anticipatie-instrumenten. Het panorama zal een volledig overzicht bieden van de Europese, nationale en sectorale bevindingen over de vooruitzichten op de korte tot de middellange termijn voor banen en vaardigheidsbehoeften, zoals die zich tot 2020 zullen ontwikkelen. Het panorama zal opkomende vaardigheidstekorten in specifieke beroepen tussen en binnen sectoren helpen identificeren. Het zal een hulpbron zijn voor de waarnemingsposten voor vaardigheden op nationaal, regionaal of sectoraal niveau en voor beroepsbeoefenaren in het onderwijs en bij de loopbaanadvisering, alsook voor adviseurs op het gebied van werkgelegenheid en diensten. De samenwerking tussen EU-organen die prognoses maken en onderzoeken uitvoeren, zoals Eurofound en Cedefop, zal ook worden verbeterd. Door hun analyse systematischer te richten op afzonderlijke landen zullen zij het begrip van de nationale ontwikkelingen verder bevorderen en de agenda Europa 2020 voor structurele hervormingen ondersteunen. De convergentie van de instrumenten zal de belangrijkste prioriteit blijven om de vaardigheidsbehoeften doeltreffender te beheren.

2.2.2. Een betere erkenning van vaardigheden en kwalificaties

EU-instrumenten zoals het Europees kwalificatiekader (EQF) of het Europass CV zijn opgezet om mensen te helpen bij overgangen tussen onderwijsinstellingen, ondernemingen, sectoren en landen in Europa en om de transparantie van vaardigheden en kwalificaties te vergemakkelijken. Op grond van de EQF-ontwikkelingen moet een verwijzing naar het Europese kwalificatieniveau worden opgenomen in alle individuele kwalificaties in Europa. Het nationale kwalificatiekader moet ook openstaan voor kwalificaties die op het niveau van de economische sectoren zijn afgegeven. Het Europass CV zal worden aangevuld met een Europees vaardigheidspaspoort, dat een overzicht zal bevatten van iemands vaardigheden, ongeacht de wijze waarop deze vaardigheden zijn ontwikkeld.

2.2.3. Een betere synergie tussen de onderwijs- en de arbeidswereld

Een nauwe samenwerking tussen de onderwijs- en de arbeidswereld, op zowel politiek als operationeel niveau, is van essentieel belang om de slechte afstemming van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden aan te pakken. Op politiek niveau is voor een vruchtbare beleidsvorming samenwerking tussen de relevante organen van de Raad (EPSCO en EYC) via de comités (EMCO, onderwijscomité) nodig.

Op operationeel niveau zijn synergieën nodig om de overgang van onderwijs en opleiding naar werk te vergemakkelijken. Een mogelijkheid is de invoering van kortecyclus-studies op

tertiair niveau, speciaal gericht op de vereiste vaardigheden in sectoren waar vaardigheidstekorten zijn geconstateerd.

Bovendien hebben de kennisallianties reeds gezorgd voor een meer gestructureerde samenwerking tussen universiteiten en ondernemingen door het ontwikkelen van nieuwe curricula ter bevordering van ondernemerschap, de oplossing van problemen en creatief denken. De allianties tussen de onderwijswereld en ondernemingen op EU-niveau moeten worden uitgebreid tot het beroepsonderwijs en opleidingsverstrekkers om de analyse van de sectorale vaardigheidsraden om te zetten in praktische curricula en opleidingsmethoden.

De Europese meertalige classificatie van vaardigheden, competenties en beroepen (ESCO), die momenteel wordt ontwikkeld, moet ook helpen bij de bevordering van de samenwerking tussen de arbeidsmarkten en de onderwijs-/opleidingssector, aangezien zij vaardigheden en competenties aan beroepen koppelt. Verder zal de koppeling tussen vaardigheidsinstrumenten, zoals het Europees CV en vaardigheidspaspoorten, waaronder het Europees vaardigheidspaspoort, de overgangen naar en op de arbeidsmarkten vergemakkelijken.

Deze instrumenten en vaardigheden moeten vergezeld gaan van inspanningen om de onderwijs- en opleidingstelsels te moderniseren door de verbetering van de kwantiteit, de kwaliteit en de relevantie van het vaardigheidsaanbod. De Commissie zal in de tweede helft van 2012 een initiatief presenteren ter ondersteuning van onderwijs en opleiding om groei en banen te genereren en het concurrentievermogen te versterken.

INVESTEREN IN VAARDIGHEDEN

Om de slechte afstemming van vraag en aanbod op het gebied van vaardigheden in de EU aan te pakken en de anticipatie op de vaardigheidsbehoeften te verbeteren zal de Commissie:

- ervoor trachten te zorgen dat Cedefop en Eurofound in samenwerking met de lidstaten en de sociale partners hun expertise op EU- en sectorale niveaus aanvullen met een grondigere landspecifieke kennis, en dat de samenwerking tussen beide instellingen wordt versterkt;
- vóór eind 2012 een EU-vaardigheidspanorama, met name gebaseerd op de Europese vacaturemonitor, lanceren;
- een nieuwe fase in de erkenning van kwalificaties en vaardigheden lanceren met richtsnoeren voor een systematische vermelding van de niveaus van het Europees kwalificatiekader in alle nieuwe in de EU te genereren kwalificaties en sterkere complementaire elementen met het kwalificatiekader voor hoger onderwijs;
- vanaf 2013 ervoor zorgen dat ten minste een kwart van de elk jaar afgegeven kwalificatiebewijzen een verwijzing naar hun Europees kwalificatieniveau bevat;
- vóór eind 2012 het Europees vaardigheidspaspoort invoeren;
- de oprichting van een netwerk van vertegenwoordigers op het gebied van zowel werkgelegenheid als onderwijs ondersteunen ter bevordering van de governance van de vaardigheden.

2.3. Naar een Europese arbeidsmarkt

De meeste Europese arbeidsmarkten worden gekenmerkt door het naast elkaar bestaan van permanent hoge niveaus van werkloosheid op veel gebieden en knelpuntvacatures in sterk groeiende regio's of sectoren³⁴. Een slechte structurele afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid is ook een vaak voorkomend verschijnsel. Zoals benadrukt in de jaarlijkse groeianalyse 2012³⁵, is de arbeidsmobiliteit in Europa te laag³⁶ in vergelijking met de totale omvang van de EU-arbeidsmarkten en de overeenkomstige beroepsbevolkingen, wat leidt tot een belemmering van de aanpassingen in verband met de verdeling van de middelen die de economische en werkgelegenheids groei kan ondersteunen. Een verdieping van de integratie op de Europese arbeidsmarkt en een effectieve afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid is van cruciaal belang om alle arbeidsmogelijkheden te benutten. In dit verband betekent mobiliteit niet alleen dat mensen naar de plaats gaan waar banen te vinden zijn of toegang krijgen tot betere banen; zij houdt ook verband met de verbetering van de generieke en beroepsvaardigheden en vergroot het aanpassingsvermogen en de inzetbaarheid.

2.3.1. Slechten van de wettelijke en praktische obstakels voor het vrije verkeer van werknemers

De mobiliteit van de werknemers in de EU wordt nog steeds geconfronteerd met belangrijke obstakels. Sommige daarvan zijn van culturele aard, zoals taal, huisvesting of discriminatie, en zijn diep in de samenleving geworteld en moeilijk te overwinnen op de korte termijn. Taalobstakels kunnen van hun kant worden overwonnen door het financieren van doelgerichte opleidingen op het gebied van vreemde talen voor mobiele werknemers. Dit vereist actie om een open attitude te kweken ten opzichte van alle kansen die door mobiliteit in Europa worden gecreëerd. Werknemers die ervoor kiezen om in een ander land te gaan werken, worden echter geconfronteerd met andere moeilijkheden³⁷ die te maken hebben met de uitoefening van door het EU-recht toegekende rechten en de ongeschiktheid van de steun voor geografische mobiliteit binnen de EU. Hoewel er een groot wetgevend "acquis"³⁸ bestaat, worden de Europese burgers nog steeds geconfronteerd met wettelijke, administratieve en praktische obstakels wanneer zij de grens oversteken:

- Negen lidstaten houden nog vast aan de **beperkingen op de vrije toegang tot de arbeidsmarkt voor werknemers uit Bulgarije en Roemenië** ondanks het algemene positieve effect dat de arbeidsmobiliteit uit deze landen op de economie van de ontvangende landen heeft gehad³⁹. Hoewel zij het recht van de lidstaten op de toepassing van deze beperkingen op de toegang tot de arbeidsmarkt tot en met 31 december 2013 overeenkomstig het toetredingsverdrag erkent, onderstreept de Commissie opnieuw het belang van een geleidelijke voorbereiding op de volledige toepassing van het EU-recht inzake het vrije verkeer voor Bulgaarse en Roemeense werknemers.

³⁴ Mededeling van de Commissie Jaarlijkse groeianalyse 2012, ontwerp van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, COM(2011) 815 van 23 november 2011.

³⁵ Mededeling van de Commissie Jaarlijkse groeianalyse 2012, COM(2011) 815 van 23 november 2011.

³⁶ In 2010 woonde slechts 2,8% van de Europese bevolking in de werkende leeftijd (15-64) in een andere dan haar eigen lidstaat (EU-enquête naar de arbeidskrachten).

³⁷ Speciale Eurobarometer van juni 2010 over "Geografische en arbeidsmarktmobiliteit".

³⁸ De vrijheid om werk te zoeken in een lidstaat van de EU wordt ook erkend in artikel 15 van het Handvest van de grondrechten van de EU.

³⁹ Verslag over het functioneren van de overgangsregelingen inzake vrij verkeer van werknemers uit Bulgarije en Roemenië, COM(2011) 729 definitief van 11 november 2011.

- **De beperking van de toegang tot bepaalde betrekkingen in overheidsdienst** tot eigen onderdanen overeenkomstig artikel 45, lid 4, VWEU kan onder uitzonderlijke omstandigheden worden gehandhaafd. Het Europees Hof van Justitie heeft consequent geoordeeld dat deze uitzondering restrictief moet worden uitgelegd en alleen betrekking heeft op betrekkingen die een directe of indirecte deelneming aan de uitoefening van openbaar gezag inhouden en die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de staat of van andere publieke lichamen⁴⁰. Die criteria moeten van geval tot geval worden beoordeeld.
- **Het niet-erkennen van beroepskwalificaties** blijft een echt probleem voor de goede werking van de interne markt en met name voor het vrije verkeer van werknemers en de arbeidsmobiliteit. Op 19 december 2011 heeft de Commissie een voorstel goedgekeurd voor de modernisering van de richtlijn inzake beroepskwalificaties⁴¹ om deze aan te passen aan de zich verder ontwikkelende arbeidsmarkten. Het voorstel voert een Europees beroepsbewijs voor zeer mobiele beroepsbeoefenaren in en verschaft betere toegang tot informatie en e-overheidsdiensten.
- **De angst voor het verlies van socialezekerheids- en pensioenrechten** is nog steeds een belangrijke kwestie voor werknemers en werkzoekenden die erover nadenken om in een ander Europees land te gaan werken. Een belangrijk aspect is het recht van werkzoekenden die werk in een andere lidstaat zoeken om hun aanspraak op werkloosheidsuitkeringen gedurende meer dan drie maanden te behouden. Hoewel het EU-recht voorziet in de mogelijkheid dat de lidstaten het recht op deze aanspraak tot maximaal zes maanden verlengen, is dit recht nog niet door de respectieve nationale praktijken gewaarborgd.
- Bovendien **kennen veel mobiele werknemers hun rechten en plichten** nog steeds **niet**. De Commissie onderstreept nogmaals dat moet worden gezorgd voor de correcte toepassing van de verordeningen⁴² inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, aangezien deze bijzondere nadruk leggen op de verplichtingen van de lidstaten om actieve bijstand te verlenen aan de burgers bij de handhaving van hun rechten⁴³. Het niet-toepassen van de bestaande EU-voorschriften betekent over het algemeen dat de Commissie op zoek moet gaan naar aanvullende handhavingssystemen voor het effectieve vrije verkeer van werknemers. De ontoereikende kennis van de EU-rechten en de moeilijke toegang tot hulp wanneer de rechten niet worden nageleefd, blijft ook een groot probleem. In het kader van de interne markt werken de Commissie en de lidstaten samen om de toegang tot informatie en kosteloze bijstandsdiensten, zoals Uw Europa – Advies en Solvit via het portaal Uw Europa, te vergemakkelijken.
- **Belastingobstakels waarmee EU-burgers worden geconfronteerd** die naar een andere lidstaat gaan om er tijdelijk of permanent te werken of dagelijks de grens

⁴⁰ Met name in zaak C-290/94.

⁴¹ Voorstel van de Commissie voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad, COM(2011) 883 van 19 december 2011.

⁴² Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 en Verordening (EG) nr. 987/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 16 september 2009.

⁴³ Het recht van eenieder die in de Unie verblijft en zich daar vrij verplaatst op socialezekerheidsvoorzieningen en sociale voordelen overeenkomstig het recht van de Unie en het nationale recht wordt ook specifiek erkend in artikel 34 van het Handvest van de grondrechten.

oversteken om in een andere lidstaat te gaan werken, belemmeren op significante wijze de arbeidsmobiliteit in de EU. Zij variëren van moeilijkheden bij het verkrijgen van vergoedingen, belastingverminderingen en aftrekmogelijkheden in het land waar zij werken of hogere progressieve belastingvoeten voor niet-ingezetenen tot problemen in verband met dubbele belasting.

2.3.2. *Betere afstemming tussen banen en werkzoekenden over de grenzen heen*

Met slechts 25 000 geregistreerde werkgevers en circa 150 000 plaatsingen/aanwervingen per jaar heeft het Eures-instrument (Europese diensten voor arbeidsvoorziening) zijn directe werkgelegenheidspotentieel nog niet volledig benut. De Commissie is daarom van plan om Eures hoofdzakelijk te richten op bemiddeling, plaatsing en aanwerving en het de grootst mogelijke reikwijdte en dekkingcapaciteit te geven door het opzetten van innovatieve selfservice-diensten in alle Europese talen en met een volledige semantische interoperabiliteit bij de uitwisseling van nationale vacatures en cv-gegevens⁴⁴. Aldus zal Eures in staat zijn om een gemakkelijkere en real-timetoeegang tot in de EU beschikbare vacatures te bieden en de werkgevers een kweekvijver van kandidaten te presenteren waar zij de vaardigheden kunnen vinden die zij nodig hebben om hun bedrijven te laten groeien.

Eures zal ook worden uitgebreid via doelgerichte arbeidsmobiliteitsregelingen ter ondersteuning van onderbezette beroepen en specifieke groepen werknemers met een hoge mobiliteitsbereidheid, alsook van nationale arbeidsmarkten die recipiënten van Europese werknemers zijn of zullen worden. In dit verband zal Eures volledig gebruikmaken van de door de Commissie ontwikkelde analyse van vacatures en aanwervingen via verschillende instrumenten zoals de Europese vacaturemonitor⁴⁵ en het Europese bulletin voor beroepsmobiliteit⁴⁶. Regelmatige raadplegingen met relevante belanghebbenden, zoals sociale partners en diensten voor arbeidsvoorziening, zullen Eures verder helpen om knelpuntvacatures aan te pakken waarvoor aanwervingsmoeilijkheden zijn geconstateerd.

Het doel is dat Eures een toegangspunt en de natuurlijke eerste keuze wordt voor burgers en legaal in het land verblijvende werknemers en werkzoekenden alsook voor werkgevers, die overwegen om in een ander Europees land te gaan werken of personeel aan te werven, waardoor de efficiëntie van de Europese arbeidsmarkt zal worden verbeterd⁴⁷.

2.3.3. *Rekening houden met de effecten op de migratie naar en uit de EU.*

Aangezien de arbeidsbehoeften in de meest dynamische economische sectoren tussen nu en 2020 aanzienlijk zullen toenemen, terwijl die voor activiteiten met lage vaardigheden zullen afnemen, is het zeer waarschijnlijk dat tekorten aan gekwalificeerde baanspecifieke vaardigheden zullen ontstaan. Op de korte termijn zou de mobiliteit in de EU de specifieke arbeidstekorten en/of onevenwichtigheden tussen vraag en aanbod in de EU 27 kunnen helpen verminderen. Op de langere termijn, en met name gezien de demografische ontwikkelingen in de EU, is de economische immigratie van onderdanen van derde landen een belangrijke kwestie voor de arbeidsmarkt van de EU. Permanent hoge werkloosheidscijfers in veel landen hebben echter de acceptatie door het publiek van arbeidsimmigratie aangetast, terwijl een

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

⁴⁷ Begeleidend werkdocument van de diensten van de Commissie: Hervorming van Eures om de doelstellingen van Europa 2020 te bereiken.

aantal lidstaten als gevolg van de economische crisis wordt geconfronteerd met een emigratie van hooggeschoolde arbeidskrachten uit de EU.

NAAR EEN EUROPESE ARBEIDSMARKT

Vrij verkeer van werknemers

De Commissie zal:

- vóór eind 2012 een wetgevingsvoorstel indienen om mobiele werknemers te ondersteunen (informatie en advies) bij de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit het Verdrag en Verordening 492/2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers in de Unie⁴⁸;
- in 2012 een nieuwe stimulans geven aan de werkzaamheden betreffende de richtlijn inzake de meeneembaarheid van pensioenen, waarin minimumnormen worden vastgesteld voor de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten;
- het portaal Uw Europa blijven verbeteren om te zorgen voor een enkel punt van binnenkomst voor informatie over EU-rechten en een gemakkelijke toegang tot gepersonaliseerde hulpdiensten zoals Uw Europa –Advies en Solvit.
- de belastingmaatregelen voor grensarbeiders onderzoeken om maatregelen voor te stellen voor het slechten van de belastingobstakels waarmee niet alleen werknemers in loondienst maar ook zelfstandigen en gepensioneerden worden geconfronteerd.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om:

- het voorstel van de Commissie tot modernisering van de richtlijn inzake beroepskwalificaties goed te keuren om de zeer noodzakelijke erkenning van de beroepskwalificaties verder te vergemakkelijken;
- de bewustmaking van de door het EU-recht inzake antidiscriminatie, gendergelijkheid en vrij verkeer van werknemers verleende rechten te vergroten en EU-onderdanen overeenkomstig het door het Hof van Justitie uitgelegde EU-recht toegang tot betrekkingen in hun overheidsdienst te verschaffen en deze toegang te vergemakkelijken;
- opnieuw de noodzaak te bekijken van de handhaving van de bestaande beperkingen op de vrije toegang tot de arbeidsmarkt voor Bulgaarse en Roemeense werknemers tot het einde van de overgangperiode;
- het mogelijk te maken dat werkloosheidsuitkeringen overeenkomstig artikel 64 van Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels gedurende een periode van maximaal 6 maanden worden uitbetaald aan werkzoekenden die recht op deze uitkeringen hebben en naar een andere lidstaat zijn gegaan om er werk te vinden;
- meer effectieve communicatiekanalen met mobiele werknemers te creëren zodat zij volledig toegang kunnen krijgen tot informatie over hun rechten en plichten wanneer zij in andere landen van Europa gaan werken;

⁴⁸ PB L 141 van 27.5.2011, blz. 1.

- de grensoverschrijdende naleving van de belastingwetgeving te vergemakkelijken door te streven naar een grotere eenvormigheid van de aanslag- en aangifteformulieren, de informatie in andere officiële EU-talen te vertalen en meer gebruik te maken van informatietechnologieën.

Europese diensten voor arbeidsvoorziening (Eures)

De Commissie stelt voor om:

de Europese diensten voor arbeidsvoorziening (Eures) om te vormen tot een omvattend Europees werkgelegenheidsinstrument dat op de doelstellingen van Europa 2020 is afgestemd door:

- het te positioneren als een door de vraag gestuurd Europees plaatsings- en aanwervingsinstrument dat aan economische behoeften voldoet en de wettelijke verplichting nakomt om te zorgen voor transparantie van de vacatures met innovatieve online-bemiddelingsinstrumenten, waaronder mobiele internettoepassingen om voor de best mogelijke reikwijdte en beschikbaarheid te zorgen;
- vanaf 2013 de innovatieve online-selfservicedienst "Match and Map" op te zetten om de gebruikers onmiddellijk een duidelijk geografisch beeld te geven van de Europese werkaanbiedingen die aan het profiel van de gebruikers beantwoorden en om tegelijkertijd individuele feedback te geven over de vraag waarom banen en vaardigheden niet op elkaar zijn afgestemd, tezamen met informatie over waar leermogelijkheden bestaan om de ontbrekende vaardigheden te verwerven.

De Commissie roept de lidstaten op om het gebruik van Eures te vergroten door:

- ervoor te zorgen dat alle relevante vacatures van alle diensten voor arbeidsvoorziening systematisch toegankelijk worden gemaakt op nationaal niveau en via Eures op Europees niveau;
- de kwaliteit van de in het kader van het Eures-systeem uitgewisselde gegevens over vacatures te monitoren en te verbeteren;
- te streven naar een betere interoperabiliteit van vacatures en cv's in geheel Europa en aldus bij te dragen aan de ontwikkeling van ESCO;
- Eures te mainstreamen in het dienstenaanbod van alle relevante arbeidsmarktactoren.

Migratie

De Commissie stelt voor om:

- vóór eind 2012 een raadpleging te houden, waarbij wordt opgeroepen om met de lidstaten, de sociale partners en de belanghebbenden een breed debat te voeren over de rol die het EU-beleid moet spelen in verband met de mogelijkheden van de economische migratie.

3. VERBETEREN VAN DE EU-GOVERNANCE

Het Europees semester is de eerste stap in de richting van een nieuwe aanpak op EU-niveau, waarbij de lidstaten en de EU-instellingen trachten om de begrotings- en economische coördinatie te versterken en een coherent economisch beleid te voeren. Het semester is ook de doeltreffende governancemethode voor de monitoring en de sturing van de uitvoering van acties ter ondersteuning van de doelstellingen van Europa 2020. Bovendien is de coördinatie van het economische en fiscale beleid onlangs versterkt door de "six-pack", de voorgestelde "two-pack" en het Verdrag inzake stabiliteit, coördinatie en bestuur in de Economische en Monetaire Unie. Een betere governance en coördinatie van de werkgelegenheid in de EU is om ten minste twee redenen van essentieel belang. Ten eerste spelen de arbeidsmarktparticipatie, de werkloosheid en de arbeidskosten een rol bij de macro-economische stabiliteit en zij worden in aanmerking genomen in de nieuwe verordening betreffende de preventie en correctie van macro-economische onevenwichtigheden. Ten tweede heeft de crisis de onderlinge afhankelijkheid van de economieën en de arbeidsmarkten van de EU verder aan het licht gebracht, waarbij wordt onderstreept dat de nieuwe economische governance hand in hand moet gaan met een versterkte coördinatie van het werkgelegenheids- en sociaal beleid, in lijn met de Europese werkgelegenheidsstrategie, als vastgesteld in het Verdrag.

3.1. Aanvullen van de versterkte nationale verslaglegging en coördinatie met een grotere multilaterale surveillance.

De Europese Raad van december 2011 heeft het belang van de aanvulling van een versterkte economische coördinatie met een betere monitoring van het werkgelegenheids- en sociaal beleid erkend⁴⁹. Deze politieke verbintenis is verder bevestigd tijdens de voorjaarsvergadering van de Europese Raad van 2012, die heeft opgeroepen tot de opstelling van "nationale banenplannen" door de lidstaten, die omvattende initiatieven in verband met de werkgelegenheid vaststellen.

Als integrerend onderdeel van het nationale hervormingsprogramma van een lidstaat moet het "nationale banenplan" belangrijke maatregelen ten aanzien van de door de Europese Raad verstrekte werkgelegenheidsrichtsnoeren omvatten voor het aanpakken van de structurele zwakke punten op de arbeidsmarkt en het streven naar positieve resultaten voor de creatie van banen op de korte tot de middellange termijn. De plannen moeten een duidelijk tijdschema omvatten voor de uitvoering van de meerjarige hervormingsagenda in de komende twaalf maanden.

Naast de versterking van de nadruk die in de nationale hervormingsprogramma's op de verbetering van de resultaten op het gebied van de werkgelegenheid wordt gelegd, moeten de nationale banenplannen ook dienen tot verbetering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid op EU-niveau. Grotere intercollegiale druk op EU-niveau kan de implementatie ondersteunen en ervoor zorgen dat verdere aandacht aan de kwestie wordt besteed. De voornaamste hefboom voor het uitoefenen van intercollegiale druk blijft de mogelijkheid die de Raad heeft om landspecifieke aanbevelingen goed te keuren, als vastgesteld in het Verdrag. Om de beleidscoördinatie te verdiepen heeft het Comité voor de werkgelegenheid dit jaar nieuwe werkmethoden goedgekeurd, met een reeks intercollegiale

⁴⁹ Conclusies van de Europese Raad van 9 december 2011 en conclusies van de Raad (EPSCO) van 1 december 2011.

toetsingen die het comité in staat zullen stellen een multilateraal standpunt te bereiken over de implementatie van de hervormingen, waarmee bij de beoordeling door de Commissie en de Raad rekening zal worden gehouden. De multilaterale surveillance kan ook verder worden verbeterd door een op objectieve gegevens gebaseerd monitoringsysteem voor de arbeidsmarkt en door een individueel traceringsysteem voor landen die niet aan de landspecifieke aanbevelingen voldoen. Een en ander moet een continue, transparante en complete surveillance van de werkgelegenheidsprestaties en de vooruitgang bij de verwezenlijking van de streefcijfers van Europa 2020 mogelijk maken.

3.2. Versterken van de betrokkenheid van de sociale partners

De sociale partners spelen een belangrijke rol op nationaal niveau bij het vaststellen van voorschriften voor de arbeidsmarkt of het bepalen van de lonen, en zij oefenen grote invloed uit op andere structurele beleidsmaatregelen via tripartiete onderhandelingen, zoals op het gebied van de sociale zekerheid. Zij spelen ook een sleutelrol bij de uitvoering van maatregelen zoals het aanbieden van leerlingplaatsen of een effectief leven lang leren. Op EU-niveau nemen de sociale partners naast de raadplegingen over relevante wetgevingsvoorstellen thans deel aan een tweejaarlijkse macro-economische dialoog en zij wisselen ook twee keer per jaar op het hoogste politieke niveau standpunten uit tijdens de tripartiete sociale top⁵⁰. Zowel de macro-economische dialoog als de tripartiete sociale tops zijn belangrijke gelegenheden om de sociale partners bij de maatregelen te betrekken, ook in de context van het Europees semester. Er is echter ruimte voor een verdere verbetering van de mechanismen voor de deelname van de sociale partners aan de coördinatie van het economische en werkgelegenheidsbeleid op EU-niveau, met name voorafgaand aan het Europees semester⁵¹.

Hoewel de autonomie van de sociale dialoog wordt gerespecteerd en de nationale praktijken worden nageleefd (*overeenkomstig artikel 152 en artikel 153, lid 5, VWEU*), moet, om ervoor te zorgen dat de Europese economische governance effectief en inclusief is, de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitwerking en de uitvoering van het economische en werkgelegenheidsbeleid gelijke tred houden met de ontwikkelingen op het gebied van de surveillance- en coördinatiemechanismen. De loonbepalingsmechanismen zijn een goede illustratie daarvan, aangezien een aantal loongerelateerde kwesties aan de orde is gesteld in de landspecifieke aanbevelingen⁵² van 2011 en aangezien de ontwikkeling van de nationale arbeidskosten per eenheid product wordt gemonitord in de context van de preventie en de correctie van macro-economische onevenwichtigheden⁵³.

3.3. Versterken van de band tussen beleid en financiering

Het zal niet mogelijk zijn om dynamische en inclusieve arbeidsmarkten tot stand te brengen, de slechte afstemming tussen vraag en aanbod te verminderen, de vaardigheden te verbeteren en de geografische mobiliteit te vergroten zonder een significante financiële investering in het menselijke kapitaal. Daarom heeft de Commissie in het meerjarige financiële kader voor 2014-20 minimale toewijzingen voor het Europees Sociaal Fonds in elke soort regio voorgesteld, die voor de gehele EU in totaal ten minste 84 miljard EUR belopen. Naast de

⁵⁰ In 2012 zal de Commissie voorstellen om Besluit 2003/174 van de Raad tot instelling van een tripartiete sociale top overeenkomstig de bepalingen van het VWEU bij te werken.

⁵¹ Conclusies van de Raad (EPSCO) van 1 december 2011, punt 9.5.

⁵² Aanbevelingen van de Raad van 12 juli 2011 inzake de nationale hervormingsprogramma's.

⁵³ Verordening (EU) nr. 1176/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 16 november 2011.

noodzakelijke (her)beoordeling van de nationale begrotingsprioriteiten in de context van een slimme begrotingsconsolidatie, gecoördineerd via het Europees semester, moet de nauwe afstemming van de EU-begroting op de Europa 2020-strategie in de volgende programmeringsperiode worden aangegrepen als een gelegenheid voor het vergroten en het verbeteren van het gebruik dat van de EU-financiering wordt gemaakt om de hervormingsinspanningen van de lidstaten te ondersteunen⁵⁴.

Dit vergt een nauwe afstemming van de prioriteiten van de partnerschapscontracten na 2013 en de operationele programma's die ESF-steun ontvangen met de oriëntaties die zijn verstrekt in de context van de economische governance van de EU en met name de geactualiseerde governance van het werkgelegenheidsbeleid. Tegelijkertijd bevordert de Commissie de betere coördinatie en integratie van de fondsen, waaronder het ESF en het EFRO, waarvan voor de partnerschapscontracten gebruik zal worden gemaakt, alsook het ELFPO en het EFMV. Deze aanpak beoogt de maximalisatie van de synergieën, ook uit werkgelegenheidsoogpunt.

De versterkte intercollegiale toetsing van de uitvoering van de hervormingen en de uitwisseling van beste praktijken, die deel zal uitmaken van de nieuwe rol van het Comité voor de werkgelegenheid, moet ook een beoordeling omvatten van de doeltreffendheid van de eventueel daarmee gepaard gaande investeringsinspanningen met het oog op een verdere verbetering.

De Commissie stelt voor om:

de coördinatie en de multilaterale surveillance op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid te **versterken** door:

- de publicatie, tezamen met het ontwerp van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid en op jaarbasis, van een benchmarkingsysteem met geselecteerde werkgelegenheidsindicatoren. Het systeem zal in samenwerking met de lidstaten worden ontwikkeld en zijn gebaseerd op het bestaande gezamenlijke beoordelingskader en de monitor van de werkgelegenheidsprestaties die de belangrijkste uitdagingen op het gebied van de werkgelegenheid aangeeft en met de lidstaten is ontwikkeld;
- de ontwikkeling, vóór eind 2012 en in samenwerking met de lidstaten en alle relevante actoren, van een scorebord om de vooruitgang bij te houden die door de lidstaten wordt geboekt bij de uitvoering van de nationale banenplannen, als onderdeel van de nationale hervormingsprogramma's, voor de eerste keer als onderdeel van de jaarlijkse groeianalyse 2013 (gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid);

⁵⁴ Voorstel van de Commissie voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad houdende gemeenschappelijke bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds, het Cohesiefonds, het Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling en het Europees Fonds voor maritieme zaken en visserij, die onder het gemeenschappelijk strategisch kader vallen, en algemene bepalingen inzake het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds en het Cohesiefonds, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1083/2006, COM(2011) 615.

de betrokkenheid van de sociale partners in de EU bij het Europees semester te **versterken** door:

- de sociale partners in de EU effectief te betrekken bij de vaststelling van de voornaamste strategische prioriteiten op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid i) in de context van het Europees semester met het oog op de uitwisseling van standpunten over de groei- en werkgelegenheidsprioriteiten; en ii) voorafgaand aan de voorjaarsvergaderingen van de ECOFIN- en de EPSCO-Raad. Bij de laatste vergadering zal het voorzitterschap van de Raad worden betrokken;
- het oprichten, onder volledige naleving van de bij artikel 152 van het Verdrag erkende autonomie van de sociale partners, van een tripartiet EU-orgaan voor monitoring en uitwisseling van standpunten over loonontwikkelingen in verband met productiviteit, inflatie en interne vraag, werkloosheid en inkomensongelijkheden;

de band tussen het werkgelegenheidsbeleid en de relevante financiële instrumenten te versterken door:

- de prioriteiten van de nationale hervormingsprogramma's, en met name de nationale banenplannen, nauwgezet weer te geven bij de voorbereiding van de partnerschapscontracten en de operationele programma's voor 2014-2020, inclusief het prestatiekader daarvan, rekening houdend met de relevante landspecifieke aanbevelingen en waarnemingen van het Comité voor de werkgelegenheid;
- de partnerschapscontracten en operationele programma's zo nodig te herzien in het licht van de relevante landspecifieke aanbevelingen, als vastgesteld in artikel 21 van de voorgestelde verordening betreffende gemeenschappelijke bepalingen voor GSK-fondsen;
- rekening te houden met de beoordeling van het prestatiekader van de fondsen bij de voorbereiding van de nationale hervormingsprogramma's tijdens de periode 2014-2020.

De Commissie verzoekt de lidstaten en de Raad om:

- via het Comité voor de werkgelegenheid de mechanismen voor de versterkte multilaterale surveillance op het gebied van de werkgelegenheid voor te bereiden;
- deze nieuwe mechanismen in het kader van het Comité voor de werkgelegenheid te bespreken en goed te keuren, met het oog op de vroege goedkeuring door de Raad en volledige implementatie tijdens het Europees semester 2013;
- volledig gebruik te maken van de financiering die vanaf 2014 in het kader van het Europees Sociaal Fonds in gezamenlijk beheer zal worden verstrekt ter ondersteuning van investeringen om de belangrijkste uitdagingen op het gebied van de werkgelegenheid aan te pakken.

Conclusie

Het doel van deze mededeling is aan te tonen hoe in de huidige omstandigheden op de meest effectieve wijze kan worden bijgedragen aan de verwezenlijking van het werkgelegenheidsstreefdoel van Europa 2020 en hoe aldus de werkgelegenheidsdimensie van de strategie Europa 2020 kan worden versterkt. De mededeling tracht dit te doen door het verstrekken van concrete richtsnoeren die relevant zijn in de context van de nationale

banenplannen van de lidstaten en door voorstellen te doen over de wijze waarop de werkgelegenheidsdimensie in de EU-governance kan worden versterkt:

- de Commissie stelt beleidsrichtsnoeren voor de ondersteuning van de creatie van banen en de hervorming van de arbeidsmarkt voor, waarbij het belang van investeringen wordt benadrukt, en verzoekt de Raad om daartoe een ambitieuze aanpak goed te keuren;
- de Commissie geeft de stappen aan om de slechte afstemming van vraag en aanbod op het gebied van vaardigheden aan te pakken en de arbeidsmobiliteit te verbeteren door het slechten van de obstakels die een echte Europese arbeidsmarkt in de weg staan;
- de Commissie stelt voor hoe de multilaterale surveillance kan worden versterkt, de betrokkenheid van de sociale partners bij de governance van de werkgelegenheid kan worden verbeterd en het beleid en de financiering verder op elkaar kunnen worden afgestemd om de via de EU-begrotingsinstrumenten bereikte resultaten op het gebied van de werkgelegenheid te maximaliseren.

BIJLAGE

De drie actieplannen in deze bijlage (een reeks belangrijke werkgelegenheidsacties voor de groene economie, een actieplan voor de gezondheidswerkers in de EU en een reeks belangrijke acties voor werkgelegenheid in de ICT-sector) worden voorgesteld in lijn met punt 1.2 "Benutten van het potentieel van sleutelsectoren om banen te creëren" van deze mededeling. Zij worden elk ook onderbouwd door afzonderlijke werkdocumenten van de diensten van de Commissie.

Een reeks belangrijke werkgelegenheidsacties voor de groene economie

In reactie op de conclusies van de EPSCO-Raad van december 2010 over een werkgelegenheidsbeleid voor een concurrerende, koolstofarme, hulpbronnefficiënte en groene economie, wordt een *reeks belangrijke werkgelegenheidsacties* voorgelegd om een succesvolle overgang naar een groene economie tot stand te brengen.

De Commissie zal:

1. een mainstreaming van groene werkgelegenheid in de nationale banenplannen bevorderen

- door met het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) te werken aan de vaststelling van indicatoren voor groene werkgelegenheid en te zorgen voor een consistente **monitoring van de hervormingsmaatregelen**;

- door de lidstaten aan te moedigen om in te spelen op de behoeften op het gebied van **arbeidsherverdeling en herscholing** via een **actief arbeidsmarktbeleid en een leven lang leren**, onder meer door het integreren van deze beleidsreacties in de regionale, stedelijke of lokale ontwikkelingsstrategieën, voor zover van toepassing;

- door in het Europees semester 2013 de **werkgelegenheidsdimensie van de hulpbronnefficiëntie** en de uitvoering van de noodzakelijke hervormingen te benadrukken. Met name zullen de lidstaten worden aangemoedigd om **meer gebruik te maken van milieubelastingen en inkomsten uit de handel in emissierechten** om arbeid minder te belasten;

2. de intelligentie op het gebied van groene vaardigheden versterken

- door ervoor te zorgen dat de **instrumenten voor de anticipatie op vaardigheden op EU-niveau** (EU-vaardigheidspanorama, ESCO, onderzoeken van Cedefop en Eurofound) inspelen op de opkomende behoeften aan groene vaardigheden;

- door in 2013 een reeks **acties voor wederzijds leren met relevante arbeidsmarktactoren** te organiseren, met name betreffende de integratie van de vaardigheids- en opleidingsdimensie in de bredere nationale groene groeistrategieën (programma voor wederzijds leren van DG EMPL) en betreffende de wijzen waarop met de bedrijven kan worden samengewerkt om werkzoekenden en werknemers die het risico lopen om ontslagen te worden, naar opkomende groene beroepen te leiden (dialogue van ODA tot ODA);

- door de verdere invoering van **gestandaardiseerde regelingen voor de certificatie van vaardigheden** te bevorderen via het programma "Intelligente energie voor Europa" in **2013/2014**.

3. een groter gebruik van financiële instrumenten van de EU voor slimme groene investeringen bevorderen

- door zich met de **Europese Investeringsbank** te verbinden tot **het vergroten van de capaciteit om leningen toe te kennen aan publieke en particuliere durfondernemingen** op het gebied van hulpbronnefficiëntie en hernieuwbare energie;

- door de lidstaten aan te moedigen om in de **door het ESF ondersteunde** operationele programma's voor **2014-2020** aandacht te besteden aan de behoeften aan groene opleidingen en het vermogen van de ODA's om bijstand te verlenen bij groene arbeidsmarktovergangen; en de **EFRO**-middelen te concentreren op investeringen in energie-efficiëntie en hernieuwbare energie in lijn met het voorstel van de Commissie;

- door in de context van de Progress-microfinancieringsfaciliteit in 2013 een **forum van belanghebbenden op het gebied van microfinanciering en sociaal ondernemerschap** op te richten om lokale financiële tussenpersonen te betrekken bij de bevordering van ondernemersactiviteiten in de groene economie;

- door het bevorderen van innovatieve initiatieven in verband met de raakvlakken tussen hulpbronnefficiëntie en inclusieve werkgelegenheid via het **sociale experimentatiewenster** van Progress.

4. partnerschappen tussen arbeidsmarktactoren oprichten

- door samenwerkingsprojecten op het gebied van groene banen en overgangen naar een groene economie te ondersteunen in het kader van de **PARES**-oproep tot het indienen van voorstellen 2013 voor innovatieve projecten tussen diensten voor arbeidsvoorziening;

- door met de **Europese sociale partners** na te gaan hoe de verschuiving naar een koolstofarme economie kan worden vergemakkelijkt via specifieke initiatieven in hun **werkprogramma 2012-2014**;

- door de kennis van de beste bipartiete en tripartiete initiatieven en activiteiten voor groene werkgelegenheid te vergroten via de publicatie in 2013 van een **handboek met goede praktijken**.

Een actieplan voor de gezondheidswerkers in de EU

Om de lidstaten te ondersteunen bij de aanpak van de uitdagingen waarmee de gezondheidszorgsector wordt geconfronteerd en in lijn met de verbintenis van de lidstaten om op dit gebied samen te werken, zoals vastgelegd in de conclusies van de Raad van december 2010, stelt de Commissie een **actieplan** voor met de onderstaande acties.

De Commissie zal:

1. de planning en de prognose van de behoeften aan gezondheidswerkers in de EU verbeteren

- door vóór eind 2012 een Europees platform van lidstaten en beroepsorganisaties op te richten door de lancering van een driejarige **gezamenlijke actie van de EU inzake prognose en planning in het kader van het gezondheidsprogramma** om goede praktijken uit te wisselen, prognosemethodologieën te ontwikkelen op het gebied van de **behoeften aan gezondheidswerkers** en een **doeltreffende personeelsplanning** en om de EU-wijde gegevens over gezondheidswerkers te verbeteren;

- door uiterlijk 2014 richtsnoeren te ontwikkelen voor de uitwisseling van gegevens over de **onderwijs- en opleidingscapaciteiten in gezondheidsberoepen** om de bestaande capaciteiten het best te benutten, op basis van de resultaten van een in 2013 te lanceren studie die de onderwijs- en opleidingscapaciteiten van de lidstaten in de gezondheidszorg, met name in medische universiteiten en scholen voor verpleegkundigen, in kaart moet brengen;

2. beter anticiperen op de vaardigheidsbehoeften in de gezondheidszorgsector

- door de oprichting van een **Europese vaardigheidsraad voor werkenden in de verpleging- en de verzorgingssector** in 2013 te ondersteunen om de vaardigheidsbehoeften in deze beroepen beter te analyseren en daarop beter te anticiperen, rekening houdend met de voorgestelde modernisering van de richtlijn betreffende beroepskwalificaties;

- door partnerschappen tussen onderwijs-/beroepsopleidingsverstrekkers en werkgevers in de gezondheidszorgsector te bevorderen via het werk van een in 2013 op te richten experimentele **alliantie voor sectorale vaardigheden**;

- door de uitwisseling van goede praktijken voor **permanente bijscholing** te bevorderen om via een leven lang leren de vaardigheden en de competenties van het gezondheidszorgpersoneel op peil te houden en het in dienst te helpen houden, door de nationale systemen en praktijken in 2013 te onderzoeken en in kaart te brengen;

- door uiterlijk 2014 aanbevelingen op te stellen voor de **opleidingsvereisten van gezondheidszorgassistenten**, waaronder **onderwijssteun voor informele verzorgenden**, gebaseerd op een analyse van de vaardigheden en de competenties die van **gezondheidszorgassistenten** worden vereist, via de oprichting van een **experimenteel deskundigennetwerk en gegevensbank voor gezondheidszorgassistenten**;

3. de uitwisseling van gegevens over het in dienst nemen en houden van gezondheidswerkers stimuleren

- door uiterlijk 2013 te starten met **het in kaart brengen van innovatieve en effectieve strategieën voor het in dienst nemen en houden van personeel** in de gezondheidszorgsector **met het oog op de uitwisseling van goede praktijken** tussen de lidstaten via het houden van een aanbesteding voor het in kaart brengen van de strategieën en via het verkennen van de mogelijkheid van een gezamenlijke actie met de lidstaten;

4. de ethische aanwerving van gezondheidswerkers ondersteunen

- door de toepassing door de lidstaten van de **wereldwijde gedragscode van de WHO voor de internationale aanwerving van gezondheidspersoneel** via de ontwikkeling van een gemeenschappelijke aanpak te **ondersteunen**.

Een reeks belangrijke acties voor werkgelegenheid in de ICT-sector

Er is goede vooruitgang geboekt bij de uitvoering van de mededeling van de Commissie over "e-vaardigheden voor de 21^{ste} eeuw"⁵⁵. Er bestaat nu een grote consensus over de noodzaak van een e-vaardigheidsstrategie van de EU op de lange termijn, die steunt op de actieve samenwerking tussen de Commissie, de lidstaten, de regio's en de sociale partners om het werkgelegenheidspotentieel van de ICT's te benutten.

De Commissie zal:

1. uit meerdere belanghebbenden bestaande partnerschappen oprichten om

- de identificatie van de **slechte afstemming** tussen de vraag naar en het aanbod van ICT-gerelateerde baanprofielen op de arbeidsmarkt te verbeteren;
- gebruik te maken van organisaties en netwerken die het **opzetten, uitvoeren en certificeren van opleidingsinitiatieven in verband met ICT-vaardigheden** aanbieden, waarbij speciale aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid en de certificatie van informele competenties;
- **bewustmakingscampagnes** (Europese week van e-vaardigheden⁵⁶, Get Online-week) te ondersteunen en **ICT-loopbanen te bevorderen** om jongeren en ondervertegenwoordigde profielen zoals vrouwen, werknemers in het midden van hun loopbaan en kwetsbare groepen aan te trekken en bij de activiteiten te betrekken;

2. het Europees kader voor e-vaardigheden versterken

- door uiterlijk 2013 op de website van het **Europees vaardigheidspanorama** een gespecialiseerde sectie te creëren die gewijd is aan ICT-loopbanen;
- door **in 2012** het door CEN⁵⁷ ontwikkelde **Europees kader voor e-competenties verder te ontwikkelen** om uiterlijk 2013 descriptoren van digitale competenties en een zelfbeoordelingsinstrument voor alle lerenden te verstrekken, die in het toekomstige Europese vaardigheidspaspoort zullen worden geïntegreerd;
- door in 2013 **Europese richtsnoeren** voor e-leren te ontwikkelen, die zijn gebaseerd op de behoeften van de bedrijven en beste praktijken, inclusief van het bedrijfsleven uitgaande initiatieven;
- door **kortecyclus-kwalificaties** te bevorderen in zowel het hoger onderwijs als het beroepsonderwijs en de beroepsopleiding, om specifieke en praktische e-vaardigheden te verstrekken;

3. een toename van het aantal hooggekwalificeerde ICT-werknemers ondersteunen

⁵⁵ Evaluatie van de uitvoering van de mededeling van de Commissie over e-vaardigheden voor de 21ste eeuw, oktober 2010,
http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

⁵⁶ Zie <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Europees Comité voor Normalisatie (CEN).

- door in 2012 **kwaliteitslabels voor ICT-opleidingen in de bedrijven** en certificaties te ontwikkelen die compatibel zijn met het Europese referentiekader voor kwaliteitsborging voor beroepsonderwijs en -opleiding (EQAVET); en door in 2013 een proefproject te ontwikkelen dat zorgt voor een **interactief landschap van de ICT-bedrijfs-certificaties** en een online-zelfbeoordelingstest voor ICT-beroepsbeoefenaren;

- door synergieën te bevorderen tussen acties op het gebied van ICT-vaardigheden, ondernemerschap en cloud computing in de context van het toekomstige EU-actieplan inzake **cloud computing**;

- door het in 2012 gelanceerde **EU-initiatief inzake e-leiderschap** verder te ontwikkelen om in te spelen op de behoeften van ondernemers, managers, ICT-beroepsbeoefenaren en ervaren gebruikers, met bijzondere aandacht voor startende bedrijven en mkb's;

4. een groter gebruik van financiële instrumenten van de EU voor investeringen in ICT-vaardigheden bevorderen

- door de lidstaten aan te moedigen de digitale opleiding in hun onderwijs- en opleidingsstelsels te versterken en de e-inclusie te stimuleren via **door het ESF ondersteunde operationele programma's** in 2014-2020.