

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Straatsburg, 23.11.2010
COM(2010) 682 definitief

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

**Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen:
een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid**

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

Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid

INLEIDING

De Europese Unie heeft overeenstemming bereikt over een arbeidsparticipatiedoelstelling voor vrouwen en mannen van 75 % voor de leeftijdsgroep van 20-64 jaar in 2020: een ambitieuze bevestiging van de politieke wil de duurzaamheid van het Europese sociale model, de stelsels van sociale bescherming, de economische groei en de overheidsfinanciën te waarborgen.

Het dichten van de kloof die ons van dat doel scheidt, zal niet eenvoudig zijn. De crisis heeft de arbeidsparticipatie teruggebracht tot 69 %, en het werkloosheidscijfer opgedreven tot 10 %; aangenomen dat de arbeidsmarkt zich in 2010-2011 stabiliseert, zal voor het bereiken van een arbeidsparticipatie van 75 % in 2020 een gemiddelde werkgelegenheidsgroei van iets meer dan 1 % per jaar nodig zijn. Door de afnemende vruchtbaarheidscijfers zal de EU-bevolking in de werkende leeftijd (15-64 jaar) al in 2012 beginnen te slinken, ook als de immigratie op het huidige peil blijft. Een goed opgeleide werkende bevolking is een essentiële voorwaarde voor de ontwikkeling van een concurrerende, duurzame en innovatieve economie overeenkomstig de doelstellingen van Europa 2020. In tijden van beperkte budgetten en sterkere wereldwijde concurrentiedruk dan ooit dient beleid van de EU inzake werkgelegenheid en vaardigheden dat mede gestalte geeft aan de overgang naar een groene, slimme en innovatieve economie een prioriteit te zijn.

De EU kan al deze uitdagingen het hoofd bieden en de arbeidsparticipatie aanzienlijk verhogen, met name voor vrouwen en jonge en oudere werknemers, **maar alleen door vastberaden actie die geconcentreerd is op vier prioriteiten:**

- **Ten eerste, beter functionerende arbeidsmarkten.** Structurele en chronisch hoge werkloosheidscijfers vertegenwoordigen een onaanvaardbaar verlies van menselijke kapitaal, ontmoedigen werknemers, en leiden tot een voortijdige aftocht van de arbeidsmarkt en tot sociale uitsluiting. Flexizekerheidsbeleid vormt het beste instrument om arbeidsmarkten te moderniseren: dit beleid moet opnieuw bezien worden en aangepast aan de post-crisiscontext, teneinde het tempo van de hervormingen op te voeren, de segmentering van de arbeidsmarkt tegen te gaan, gendergelijkheid te bevorderen en overgangen succesvol te laten verlopen.
- **Ten tweede, een beter opgeleide werkende bevolking,** die in staat is bij te dragen tot en zich aan te passen aan technologische ontwikkelingen en nieuwe vormen van organisatie van het werk. Dit is een serieuze uitdaging, gezien de snel veranderende vraag naar vaardigheden, en het feit dat op de EU-arbeidsmarkt de vraag naar en het aanbod van vaardigheden nog steeds slecht op elkaar afgestemd zijn. Investeren in onderwijs- en opleidingsstelsels, anticiperen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden, en effectieve beroepskeuzebegeleiding en arbeidsbemiddeling zijn van fundamenteel belang

voor het verhogen van de productiviteit, de economische groei, het concurrentievermogen, en uiteindelijk de werkgelegenheid. De EU heeft zich ten doel gesteld het opleidingsniveau te verbeteren door het aantal voortijdige schoolverlaters terug te brengen tot 10% of minder, en het aantal jongeren dat tertiair of gelijkwaardig onderwijs met succes volgt op te voeren tot ten minste 40% in 2020. Het potentieel van intra-EU-mobiliteit en van de instroom van migranten uit derde landen wordt onvoldoende benut en onvoldoende op de behoeften van de arbeidsmarkt afgestemd, ondanks de aanzienlijke bijdrage die migranten leveren aan werkgelegenheid en groei.

- **In de derde plaats, banen van betere kwaliteit en betere arbeidsomstandigheden.** De kwaliteit van de werkgelegenheid gaat niet ten koste van de kwantiteit: een hoog niveau van baankwaliteit gaat in de EU samen met even hoge arbeidsproductiviteit en arbeidsparticipatie. Er moet bijzondere aandacht besteed worden aan arbeidsomstandigheden en de fysieke en geestelijke gezondheid van werknemers, gezien de zware eisen die het moderne beroepsleven stelt, zoals meer frequente wisselingen tussen veeleisende banen en aanpassing aan nieuwe vormen van organisatie van het werk.
- **In de vierde plaats, een krachtiger beleid om het creëren van banen en de vraag naar arbeid te bevorderen.** Het is niet genoeg dat mensen actief blijven en de juiste vaardigheden verwerven om een baan te vinden: het herstel moet gebaseerd zijn op groei die tot nieuwe banen leidt. De noodzakelijke voorwaarden voor het creëren van nieuwe banen moeten geschapen worden, vooral ook in ondernemingen met een business model waarin vaardigheden van hoog niveau en O&O een belangrijke rol spelen. Selectieve verlagingen van indirecte loonkosten, of doelgerichte werkgelegenheidssubsidies, kunnen een aansporing zijn voor werkgevers om langdurig werklozen en werkenden die de arbeidsmarkt dreigen te verlaten, in dienst te nemen. Beleidsmaatregelen die gericht zijn op het exploiteren van belangrijke bronnen van nieuwe werkgelegenheid en ter bevordering van ondernemerschap en zelfstandigheid zijn eveneens van essentieel belang om de arbeidsparticipatie te verhogen.

De hoofdverantwoordelijkheid en de instrumenten om deze doelstellingen te verwezenlijken berusten bij de lidstaten, overeenkomstig het Verdrag en het subsidiariteitsbeginsel. Het arbeidsparticipatiedoel van de EU van 75% in 2020 voor vrouwen en mannen zal echter alleen gehaald kunnen worden door een gezamenlijke inzet van alle inspanningen en instrumenten. **Dit kerninitiatief "Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen" geeft aan, in 13 centrale acties met flankerende en voorbereidende maatregelen,** welke bijdrage de EU aan deze gezamenlijke inspanning kan leveren, als onderdeel van de Europa 2020-strategie. In het kader van het uitbreidingsproces van de EU en binnen het Europese nabuurschapsbeleid zal de Commissie er zorg voor dragen dat ook in de relevante landen rekening gehouden wordt met de doelstellingen van deze agenda.

DE PRIORITEITEN VAN DE AGENDA

1. NAAR EEN NIEUW MOMENTUM VOOR FLEXIZEKERHEID: VERMINDERING VAN DE SEGMENTERING EN ONDERSTEUNING VAN OVERGANGEN

Geleerde lessen: flexizekerheidsbeleid heeft geholpen bij het doorstaan van de crisis, maar kwetsbare groepen zijn het zwaarst getroffen

De Raad heeft in december 2007 de gemeenschappelijke EU-beginselen inzake flexizekerheid goedgekeurd, die uit vier componenten bestaan, als een middel om de arbeidsmarkten te moderniseren en de werkgelegenheid te bevorderen door nieuwe vormen van flexibiliteit en zekerheid¹. Er werd een beroep gedaan op de lidstaten om hun eigen nationale flexizekerheidsregelingen te ontwikkelen, alsmede strategieën om in samenwerking met de sociale partners hun arbeidsmarkten te hervormen, teneinde het aanpassingsvermogen, de werkgelegenheid en de sociale cohesie te verbeteren. Sindsdien heeft de crisis de nationale hervormingsstrategieën en de flexizekerheid op de proef gesteld; de lessen van de afgelopen twee jaar zijn enerzijds bemoedigend, maar wijzen anderzijds op het voortbestaan van belangrijke uitdagingen².

Enerzijds blijkt uit de cijfers dat het flexizekerheidsbeleid geholpen heeft de crisis te doorstaan. Veel lidstaten hebben tijdelijk nieuwe door de overheid gesubsidieerde arbeidstijdverkortingsregelingen ingevoerd, of bestaande regelingen qua omvang, werkingssfeer en duur verruimd, en de gebruikmaking daarvan vergemakkelijkt. Door de interne flexibiliteit te verhogen, hebben de lidstaten de terugval van de groei van de werkgelegenheid in 2008-09 met gemiddeld 0,7 procentpunten op jaarbasis kunnen beperken. Op die manier konden verlies van gespecialiseerde werknemers en heraanwervingskosten vermeden worden, en hadden werknemers minder te lijden onder de crisis.

Verschillende lidstaten hebben ook hun werkloosheidsverzekeringssystemen versterkt (ten aanzien van hoogte en duur van de uitkeringen en de dekking van nieuwe categorieën werknemers). Er zijn meer actieve arbeidsmarktmaatregelen genomen, waaronder prikkels om een eigen bedrijf te beginnen, en opleidings- en werkervaringsprogramma's. Openbare arbeidsbemiddelingsdiensten boden meer doelgerichte ondersteuning voor specifieke groepen werkzoekenden, zoals jongeren, immigranten, werknemers met arbeidsovereenkomsten van korte duur, recent ontslagen werknemers, en werklozen die niet in aanmerking komen voor een uitkering. In sommige landen hebben de arbeidsbemiddelingsdiensten hun personeelsbestand met 10 % of meer verhoogd om de toename van het aantal werkzoekenden aan te kunnen.

Anderzijds heeft de crisis duidelijk aangetoond hoe noodzakelijk het is de arbeidsmarkthervormingen voort te zetten, zonder de mogelijkheden voor consensus en wederzijds vertrouwen tussen de sociale partners, een noodzakelijke voorwaarde voor succesvol flexizekerheidsbeleid, aan te tasten. Het beleid om segmentering tegen te gaan was ontoereikend: jongeren, tijdelijke werknemers en migranten behoorden tot de zwaarst

¹ Conclusies van de Raad betreffende "Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid" van 5/6 december 2007 (doc. 16201/07).

² Conclusies van de Raad betreffende "Flexizekerheid in tijden van crisis" van 8 juli 2009 (doc. 10388/09).

getroffen groepen in de recessie. Het werkloosheidscijfer voor jongeren (tot 25 jaar) is sinds maart 2008 met 5,8 procentpunten gestegen, tot meer dan 20%, terwijl dat cijfer voor volwassenen (25-64 jaar) slechts half zoveel gestegen is en nu op 8,3% staat. Op het hoogtepunt van de recessie waren de banenverliezen voor tijdelijke werknemers bijna vier maal zo hoog als voor werknemers met een vaste baan. Ook onder migranten is de werkloosheid sterk gestegen.

De crisis heeft ook laten zien hoe moeilijk het is een werkelijk geïntegreerd beleid te voeren. De arbeidstijdverkortingsmaatregelen bijvoorbeeld werden te zelden aangevuld met opleidingsmogelijkheden voor werknemers. Zelfs in lidstaten die aanvullende prikkels boden voor het volgen van opleidingen maakten te weinig potentiële begunstigden gebruik van het aanbod van omscholing.

Een nieuw momentum: versterking van de flexizekerheidscomponenten en tenuitvoerlegging

De gemeenschappelijke EU-beginselen voor flexizekerheid zijn evenwichtig en goed uitgewerkt, en blijven geldig. De vier componenten van flexizekerheid (flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen, actief arbeidsmarktbeleid, een leven lang leren, en moderne socialezekerheidsstelsels) dienen echter versterkt te worden om te waarborgen dat ook in de post-crisiscontext landen zich concentreren op de meest kosteneffectieve hervormingen, en tegelijkertijd meer flexibiliteit en zekerheid bieden.

De nationale flexizekerheidsregelingen van de lidstaten kunnen versterkt worden en aangepast aan de nieuwe sociaaleconomische context, door middel van een nieuw evenwicht binnen en tussen de vier componenten van flexizekerheid, en wat betreft het tijdschema van de verschillende beleidsmaatregelen. Ook de arbeidsmarktinstellingen dienen versterkt te worden, om te waarborgen dat de werknemers kunnen profiteren van overgangen tussen verschillende banen, beroepen, sectoren of arbeidsstatussen. Overgangen lonend maken is van essentieel belang om werknemers de noodzakelijke zekerheid te bieden om mobiliteit te kunnen aanvaarden en daar mee om te gaan. Tot slot moeten de tenuitvoerlegging en de governance de coördinatie van het beleid en de betrokkenheid van de sociale partners en andere relevante stakeholders verbeteren.

1.1. Prioriteiten betreffende het versterken van de vier componenten van flexizekerheid

Teneinde de arbeidsmarkthervorming en de modernisering te versterken, voortbouwend op de gemeenschappelijke EU-beginselen, **stelt de Commissie de volgende centrale beleidsprioriteiten voor ter versterking van de vier componenten van flexizekerheid, in partnerschap met de lidstaten en de sociale partners:**

Flexibele en voldoende zekerheid biedende contractuele regelingen:

- *Terugdringen van de segmentering van de arbeidsmarkt.* Afhankelijk van de nationale context zijn verschillende benaderingen denkbaar, zoals het decentraliseren van collectieve onderhandelingen of de herziening van contractuele regelingen. In sommige gevallen kan een grotere verscheidenheid van arbeidsovereenkomsten aan specifieke regionale of sectorale behoeften beantwoorden, maar voor sterk gesegmenteerde arbeidsmarkten kan meer gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, maar met een voldoende lange proefperiode en een geleidelijke opbouw van de arbeidsbescherming en andere rechten, toegang tot opleiding en een leven lang leren, en loopbaanbegeleiding voor alle

werknemers, een interessant discussiethema zijn. Dit zou de bestaande tweedeling tussen werknemers met tijdelijke en vaste contracten kunnen verminderen.

- *Meer nadruk leggen op interne flexibiliteit in tijden van economische achteruitgang.* Zowel interne als externe flexibiliteit is belangrijk in de loop van de economische cyclus, maar interne flexibiliteit kan werkgevers helpen de arbeidsinput aan te passen aan een tijdelijke daling van de vraag, met instandhouding van banen die op langere termijn kunnen blijven bestaan. Werkgevers kunnen op die manier blijven beschikken over de vaardigheden van werknemers die een sleutelrol vervullen en waaraan sterke behoefte zal zijn zodra het herstel zich doorzet. Vormen van interne flexibiliteit omvatten de aanpassing van de organisatie van het werk of van de werktijden (bv. arbeidstijdverkorting). Ook stelt flexibiliteit mannen en vrouwen in staat om werk en zorgverantwoordelijkheden te combineren, en maakt het met name mogelijk de bijdrage van vrouwen aan de formele economie en de economische groei te verbeteren door betaald werk buitenshuis. Maar hoe belangrijk interne flexibiliteit ook is, externe flexibiliteit blijft essentieel bij noodzakelijke structurele aanpassingen, om een effectieve herverdeling van middelen mogelijk te maken.

Breed opgezet een leven lang leren:

- *Verbeteren van de toegang tot een leven lang leren*, door mensen te helpen over te stappen naar sectoren met hoge toegevoegde waarde en naar beroepen met toekomst, zoals die bijvoorbeeld voortkomen uit het beleid ter bevordering van duurzame groei, het beleid en de wetgeving inzake gelijke kansen, en "witte" banen. Meer flexibele leertrajecten kunnen de overgang van fasen van werk naar fasen van opleiding vergemakkelijken, onder andere door het modulariseren van opleidingsprogramma's. Deze trajecten zouden ook het valideren van niet-formeel en informeel leren mogelijk moeten maken, en dienen gebaseerd te zijn op leerresultaten, en op de integratie van onderwijs en opleiding en loopbaanbegeleiding.
- *Doelgerichte benaderingen ontwikkelen voor de meer kwetsbare werknemers*, met name de laaggeschoolde, werkloze, jongere en oudere werknemers, gehandicapten, mensen met geestesstoornissen, en minderheidsgroepen zoals migranten en Roma: openbare arbeidsbemiddelingsdiensten dienen loopbaanbegeleiding en doelgerichte en aangepaste opleidings- en werkervaringsprogramma's aan te bieden. Specifieke prioriteit dient ook te worden verleend aan i) het opwaarderen van de vaardigheden van oudere werknemers, die bijzonder kwetsbaar zijn bij economische herstructurering, ii) het bij- of omscholen van ouders die weer aan het werk gaan na een periode van opvoeding van kinderen, en iii) de omscholing van productiemedewerkers om ze voor te bereiden op banen in de "groene sector".
- *Verbetering van de betrokkenheid van stakeholders en van de kwaliteit van de sociale dialoog* met betrekking tot de tenuitvoerlegging van het concept van een leven lang leren. Partnerschappen op regionaal en lokaal niveau tussen openbare diensten en aanbieders van onderwijs en opleiding kunnen de werkelijke behoefte aan opleidingen vaststellen, de relevantie van onderwijs en opleiding verbeteren, en de toegang van individuele burgers tot verder onderwijs en opleiding vergemakkelijken. De dialoog tussen de sociale partners is van bijzonder belang wat betreft doelmatige kostendelingsregelingen, het leeraanbod op het werk, en het bevorderen van samenwerking tussen organisaties in de publieke sector en het bedrijfsleven.

- *Invoering van effectieve prikkels en kostendelingsregelingen*, zodat werkgevers meer investeren in de bij- en nascholing van hun personeel, en de werknemers actiever deelnemen aan een leven lang leren. Mogelijke maatregelen zijn: belastingvoordelen, , onderwijsvoucherprogramma's voor specifieke groepen, en leerrekeningen, of andere regelingen waardoor werknemers leerverlof en financiering kunnen opbouwen. Deze maatregelen mogen natuurlijk niet in strijd zijn met de EU-regels inzake staatssteun, maar lidstaten kunnen gebruik maken van de mogelijkheden die worden geboden door de groepsvrijstellingsverordening (Verordening (EG) nr. 800/2008).

Actief arbeidsmarktbeleid

- *Aanpassing van de mix van actieve arbeidsmarktmaatregelen en het institutionele kader daarvan om het risico van langdurige werkloosheid te verminderen*. De lidstaten hebben aanzienlijke vooruitgang geboekt met deze component van flexizekerheid: gedeeltelijk dankzij de Europese werkgelegenheidsstrategie zijn de actieve arbeidsmarktmaatregelen veel effectiever dan tien jaar geleden. Er is echter nog ruimte voor verbetering wat bepaalde aspecten betreft: individuele beroepskeuzevoorlichting, ondersteuning bij het zoeken naar werk, maatregelen ter verbetering van vaardigheden en inzetbaarheid. De kosteneffectiviteit van actieve arbeidsmarktmaatregelen en de koppeling van werkloosheidsuitkeringen aan deelname aan dergelijke maatregelen zijn twee punten die nadere aandacht verdienen. Deze maatregelen aan de aanbodzijde kunnen onvoldoende blijken te zijn als het creëren van nieuwe banen achterblijft: in dat geval dienen zij te worden aangevuld met maatregelen aan de vraagzijde, zoals kosteneffectieve en doelgerichte subsidies voor aanwerving. Om de last voor de overheidsfinanciën te beperken, dienen dergelijke subsidies gericht te zijn op het creëren van netto nieuwe arbeidsplaatsen en op "moeilijk plaatsbare" werknemers, zoals laagopgeleiden met weinig of geen ervaring.

Moderne socialezekerheidsstelsels:

- *Hervorming van de werkloosheidsuitkeringsstelsels om de hoogte en de dekking daarvan gemakkelijker te kunnen aanpassen in de loop van de economische cyclus* (d.w.z. hogere uitkeringen in moeilijke tijden en lagere in betere tijden). Dit zou de rol van uitkeringen als automatische stabilisatoren verbeteren, door bij een economische teruggang meer nadruk te leggen op de behoefte aan inkomensgarantie en stabilisering en minder op prikkels om werk te zoeken, en omgekeerd als het weer beter gaat met de economie. Naarmate de arbeidsmarkten zich herstellen, kunnen lidstaten dan eventueel de tijdelijke verhoging van uitkeringen en de verlenging van de duur van de werkloosheidsverzekering weer terugdraaien, om te voorkomen dat negatieve prikkels mensen ervan weerhouden weer aan het werk te gaan. Deze hervorming van uitkeringen voor werklozen en voor werkenden, met het doel de financiële prikkels om te gaan werken te verhogen, dient gecombineerd te worden met maatregelen ter bevordering van het gebruik van opleidingen en andere activeringsregelingen, terwijl ook gewaarborgd moet worden dat de uitkeringen toch hoog genoeg zijn om te voorkomen dat diegenen die werkloos blijven in armoede afglijden.
- *Verbetering van de dekking van uitkeringen voor diegenen die een hoger risico van werkloosheid lopen*, zoals werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd, jongeren in hun eerste baan en zelfstandigen. Dit kan waar nodig worden bereikt door uitbreiding van de dekking van de werkloosheidsuitkeringsstelsels, en door versterking van andere socialezekerheidsrechten (ouderschapsverlof en andere rechten met betrekking tot het combineren van werk en gezinsleven, ziekteverlof, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen,

enz.); de hoogte van werkloosheidsuitkeringen dient in verhouding te staan tot het arbeidsverleden van de individuele ontvanger.

- *Herziening van het pensioenstelsel om adequate en duurzame pensioenen te waarborgen voor mensen die gedurende kortere of langere perioden geen premies hebben betaald, door perioden van werkloosheid, ziekte of zorgtaken, of door kortlopende arbeidsbetrekkingen. Pensioenhervormingen dienen gepaard te gaan met beleid om arbeidsmarktovergangen van ouderen te ondersteunen, met name als zij na een periode van werkloosheid weer gaan werken.*

1.2 Prioriteiten in verband met verbetering van tenuitvoerlegging, monitoring en governance van flexizekerheid

De Europese sociale partners hebben de goedkeuring van de gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid ondersteund en hebben het belang benadrukt van een benadering die interne en externe flexizekerheid combineert. In veel landen hebben de sociale partners al een actieve rol gespeeld bij de tenuitvoerlegging en monitoring van de nationale aanpak van flexizekerheid, maar de raadpleging en de dialoog dient verder versterkt te worden: flexizekerheidsbeleid kan alleen slagen als de sociale partners zich volledig inzetten voor hervormingen van de arbeidsmarkt.

Zoals aangekondigd in de "Single Market Act"³ en het kerninitiatief "Industriebeleid in een tijd van globalisering"⁴ raadpleegt de Commissie momenteel opnieuw de Europese sociale partners over de ontwikkeling van een EU-kader voor herstructurering met het oog op het aanmoedigen van een accentverschuiving van een puur reactief beleid naar meer anticiperende strategieën en het waarborgen van de volledige toepassing daarvan. Proactieve strategieën maken het mogelijk rekening te houden met de nieuwe behoeften die ontstaan door de overgang naar koolstofarme economie, en met de behoeften van sectoren met structurele overcapaciteiten. Dergelijke strategieën kunnen ook helpen sociale conflicten te voorkomen, door tijdige onderhandelingen over het goed managen van herstructureringen, bijvoorbeeld door beroepsopleidingen en omscholing aan te bieden.

Een belangrijke les van de afgelopen twee jaar is hoe belangrijk arbeidsmarktinstellingen zijn. Met name openbare arbeidsbemiddelingsdiensten kunnen overgangen vergemakkelijken door hun dienstverlening te verbeteren. Hun hoofdtaak is nu te beantwoorden aan de behoeften van werklozen, maar deze diensten kunnen een bredere rol spelen als dienstverleners gedurende het gehele leven, door hun diensten aan te bieden bij de beoordeling van vaardigheden, profilering, het aanbieden van opleidingen, individuele loopbaanbegeleiding en advisering van klanten (werknemers en werkgevers), het koppelen van mensen aan beroepsprofielen, dienstverlening aan werkgevers, en door oplossingen te vinden voor de problemen van mensen die het verst van de arbeidsmarkt af staan. De arbeidsbemiddelingsdiensten dienen ook partnerschappen tussen en onder dergelijke diensten (publieke, private en derde sector), aanbieders van onderwijs en opleidingen, ngo's en welzijnsinstellingen te bevorderen.

Ten slotte is voor een degelijk flexizekerheidsbeleid systematische en efficiënte monitoring van de vorderingen van de lidstaten vereist. Sinds de goedkeuring van de gemeenschappelijke beginselen heeft het Comité voor de werkgelegenheid (EMCO) een analytisch kader ontwikkeld met een brede reeks van indicatoren. De Commissie zal voortbouwen op dit kader

³ COM(2010) 608 van 27.10.2010.

⁴ COM(2010) 614 van 28.10.2010.

en zorgen voor regelmatige monitoring en beoordeling van het flexizekerheidsbeleid in de hele EU.

Flexizekerheid – centrale acties 1 tot en met 3:

1. Een gezamenlijke aanpak door de instellingen van de EU, de lidstaten en de sociale partners moet een nieuwe impuls geven aan het thema flexizekerheid. De in dit kerninitiatief voorgestelde prioriteiten, die voortbouwen op de gemeenschappelijke beginselen van flexizekerheid, geven de termen aan van **een brede discussie over het versterken van de vier componenten van flexizekerheid** (bv. de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd of de hervorming van de uitkeringsstelsels). Deze prioriteiten zouden begin 2011 besproken kunnen worden op een **Stakeholderconferentie over Flexizekerheid**, die de Commissie zou kunnen organiseren in samenwerking met de lidstaten, het Europees Parlement en de sociale partners. De consensus over flexizekerheid als een essentiële bijdrage aan het "Europa 2020"-werkgelegenheidsdoel zou in de eerste helft van 2012 geconsolideerd moeten worden in een mededeling over een nieuw momentum voor flexizekerheid.

2. Het grote belang van het verwerven van kennis, vaardigheden en competenties gedurende het gehele arbeidsleven betekent dat breed opgezette strategieën vereist zijn voor **een leven lang leren, en met name ook een nieuwe aanpak van volwassenenonderwijs, gebaseerd op gemeenschappelijke beginselen** zoals gedeelde verantwoordelijkheid en partnerschap, effectieve financieringsmechanismen, flexibele leertrajecten, en initieel onderwijs en gerichte voortgezette opleidingen van hoge kwaliteit. In 2011 zal de Commissie, gebruik makend van de in het Kopenhagenproces geboekte vooruitgang, een mededeling presenteren over **de tenuitvoerlegging van strategieën voor een leven lang leren en de ontwikkeling van competenties**, plus een **Europees beleidshandboek** dat een kader aangeeft voor de tenuitvoerlegging van een leven lang leren, en een vernieuwd **actieplan voor volwassenenonderwijs**.

3. Om de deelname en actieve betrokkenheid op EU-niveau van de sociale partners ten aanzien van de Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen te verbeteren, stelt de Commissie voor om in 2011 **een Tripartiet Sociaal Forum** op te richten. Dit forum zou de tenuitvoerlegging van de agenda en met name het flexizekerheidsbeleid kunnen bespreken, ter voorbereiding op de tripartiete sociale top die in het Europese semester voorafgaat aan de Voorjaarsraad.

Flankerende en voorbereidende maatregelen:

Ter aanvulling van deze centrale acties, en met het oog op versterking van de governance en de uitvoeringsmechanismen en ondersteuning van de lidstaten, zal de Commissie:

- in 2011 **een complete methodologie invoeren voor de monitoring** van de vorderingen van de lidstaten bij de tenuitvoerlegging van de beginselen van flexizekerheid, die gebaseerd zal zijn op de lopende werkzaamheden van het Comité voor de werkgelegenheid.
- tegen het einde van 2011 **een partnerschap tussen arbeidsbemiddelingsdiensten** in de publieke, private en derde sector tot stand brengen, om een strategische dialoog over het lonend maken van overgangen aan te moedigen. Het partnerschap zal ook kleinschalige financiering bieden voor projecten betreffende goede praktijken; een nieuw webinstrument zal zorgen voor verbreiding van de geteste en geëvalueerde goede praktijken.

- in 2011 een **raadpleging van de Europese sociale partners over een Europees kader voor herstructurering** starten.

2. MENSEN UITRUSTEN MET DE JUISTE VAARDIGHEDEN OM WERK TE VINDEN

Het aanpassen van het aanbod van vaardigheden aan de behoeften van de arbeidsmarkt blijft een uitdaging

In 2008 werd in de mededeling van de Commissie "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen", gevolgd door twee conclusies van de Raad en een rapport van onafhankelijke deskundigen, vastgesteld dat het anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt aan vaardigheden en het aanpassen van het aanbod aan deze vraag, een topprioriteit moest zijn voor de EU⁵. In mei 2009 stemden de lidstaten in met het "Strategische kader voor Europese samenwerking in onderwijs en opleiding" gericht op het een leven lang leren en de ontwikkeling van vaardigheden van burgers van alle leeftijden.

De crisis heeft het belang van deze uitdaging onderstreept: het tempo van de economische herstructurering is toegenomen, waardoor veel werknemers in achteruitgaande sectoren werkloos worden, omdat zij niet beschikken over de nodige vaardigheden om over te stappen naar een expanderende sector. De eerste tekenen van economisch herstel gaan vergezeld van problemen bij het aanwerven van hooggeschoold personeel.

Ook de vooruitzichten op langere termijn wijzen op het grote belang van kennis en vaardigheden. Het aantal banen voor hoogopgeleiden in de EU zal naar verwachting tussen nu en 2020 toenemen met 16 miljoen, terwijl het aantal banen voor laagopgeleiden met ongeveer 12 miljoen zal afnemen. Te veel mensen beschikken niet over de noodzakelijke competenties om zich te kunnen handhaven op de arbeidsmarkt; volwassenen met een laag onderwijsniveau nemen gemiddeld zeven maal minder deel aan bij- en nascholing en voortgezette opleidingen dan hoger geschoolden, en hebben daardoor steeds meer moeite zich aan te passen aan de nieuwe en zich ontwikkelende behoeften aan vaardigheden.

Ernstige tekorten aan gekwalificeerde professionals, en aan management- en technische, baanspecifieke vaardigheden, belemmeren de verwezenlijking van de doelstellingen van Europa inzake duurzame groei. Dat geldt ook voor tekorten op terreinen die van cruciaal belang zijn voor innovatie, met name de exacte wetenschappen, technologie, technische wetenschappen en wiskunde. In de sectoren motorvoertuigen en scheepsbouw bijvoorbeeld bestaat door de vraag naar hybride voertuigen en offshore-investeringen in wind- en getijdenenergie al veel vraag naar andere vaardigheden dan die waarover de werknemers in die sectoren momenteel beschikken. Er zal aanzienlijk geïnvesteerd moeten worden in "groene" vaardigheden, als Europa de doelstelling van drie miljoen "green collar workers" in 2020 wil halen. Het tekort aan ICT-specialisten zal in 2015 naar schatting ergens tussen 384 000 en 700 000 banen bedragen, waardoor niet alleen de sector zelf in de problemen zal raken, maar ook de verspreiding van ICT in alle sectoren van de economie. Bovendien maakt nog meer dan 30% van alle Europeanen zelden of nooit gebruik van internet, wat hun kansen op de arbeidsmarkt sterk beperkt, aangezien intussen voor de meeste banen "e-skills" vereist zijn⁶. In de sector gezondheidszorg zou tot 2020 een tekort van ongeveer een miljoen

⁵ COM(2008) 868 van 16.12.2008. Conclusies van de Raad van 9.3.2009 en 7.6.2010. "Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen: actie nu", rapport van groep van deskundigen, feb. 2010.

⁶ Zie definitie in COM(2007) 496 van 7.9.2007.

professionals kunnen ontstaan, of zelfs van twee miljoen als de ondersteunende beroepen worden meegeteld; dat vertegenwoordigt 15 % van de benodigde zorg in de EU. Om ons doel van een "Innovatie-Unie" te kunnen verwezenlijken, zijn een miljoen extra onderzoekers nodig.

Dit gebrek aan evenwicht tussen de behoefte aan vaardigheden en het aanbod heeft ook een geografisch aspect: in gebieden met sterke groei bestaan tekorten aan vaardigheden en knelpunten, in andere gebieden blijft de werkloosheid hardnekkig hoog. Desalniettemin blijft de mate van mobiliteit gering in de EU: in 2009 woonde slechts 2,4% van de bevolking van de EU in een andere dan de eigen lidstaat. Ook economische migratie wordt van strategisch belang voor het aanpakken van tekorten aan vaardigheden. Niet-EU-burgers vertegenwoordigen al 4% van de totale bevolking van de EU (bijna 20 miljoen); zonder immigratieoverschot zou de bevolking in de werkende leeftijd in 2030 met 12% geslonken zijn, en in 2060 met 33%, vergeleken met 2009. Goed opgeleide immigranten vervullen echter te vaak laaggeschoolde banen van lage kwaliteit; het potentieel en de vaardigheden van deze werknemers moeten duidelijk beter benut worden.

Versterking van het vermogen van de Unie om te anticiperen op de behoeften aan vaardigheden van de arbeidsmarkt en daaraan te voldoen

De gevolgen van de crisis en de aanhoudende hoge werkloosheid hebben duidelijk gemaakt hoe noodzakelijk het is te kunnen voorspellen waar in de EU tekorten aan vaardigheden zullen optreden. De sinds 2008 door verschillende acties vergaarde kennis dient gecombineerd te worden in een systematisch overzicht van de behoeften aan vaardigheden van de EU. De acties van de lidstaten ter verbetering van het vaardigheidsniveau dienen te worden aangevuld door actie van de EU, met sterke nadruk op geografische mobiliteit als aanpassingsmechanisme om regionale concentraties van werkloosheid te verlichten, en om te beantwoorden aan de behoeften van de markt. De Commissie zal ook de oprichting van raden voor sectorale vaardigheden op Europees niveau blijven ondersteunen, als er een initiatief daartoe genomen wordt door stakeholders, zoals bijvoorbeeld sociale partners of de betreffende waarnemingscentra. Overeenkomstig het Stockholm-programma⁷, en met name wat betreft de ontwikkeling van EU-wetgeving inzake legale migratie, zal de Commissie actie ondernemen om beter gebruik te maken van het potentieel van migranten die zich al in de EU bevinden. Er zijn vijf centrale actieterreinen:

2.1. Ontwikkeling van het inzicht in de arbeidsmarkt en "skills governance"

De meeste lidstaten ontwikkelen hun kennis van en inzicht in de huidige en toekomstige vraag naar vaardigheden op hun arbeidsmarkt met behulp van organen zoals waarnemingscentra, die de actoren van de arbeidsmarkt en de aanbieders van onderwijs en opleidingen samenbrengen. Deze analyses helpen kwalificatienormen te bepalen en opleidingsstelsels aan te passen aan de behoeften van de arbeidsmarkt.

Er is echter nog veel ruimte om de bestaande instrumenten op nationaal, regionaal, sectoraal en EU-niveau voor het voorspellen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt verder te verbeteren, en om de resultaten daarvan beter te verspreiden, teneinde tekorten aan vaardigheden effectiever te kunnen aanpakken. De Commissie zal samenwerking tussen organen in lidstaten die betrokken zijn bij "skills governance" (anticiperen op behoeften aan vaardigheden en reactievermogen van de onderwijs- en opleidingsstelsels) stimuleren,

⁷ COM(2010) 171 van 20.4.2010.

teneinde het doorgeven van informatie en een beter gebruik van beschikbare arbeidsmarktgegevens in het kader van het werkgelegenheidsbeleid en het beleid inzake onderwijs en opleiding te bevorderen.

2.2. Het aanbieden van de juiste mix van vaardigheden

Alle burgers van de EU, ongeacht leeftijd, geslacht, sociaaleconomische status, etnische achtergrond of handicaps, dienen gelegenheid te krijgen de combinatie van kennis, vaardigheden en talenten te verwerven en/of verder te ontwikkelen die zij nodig hebben om zich met succes op de arbeidsmarkt te begeven.

Met het oog daarop moeten onderwijs- en opleidingsstelsels de juiste mix van vaardigheden kunnen leveren, met inbegrip van digitale en transversale sleutelcompetenties, mediageletterdheid, en het vermogen te communiceren in een vreemde taal. Zij moeten ook waarborgen dat jongeren met een diploma van het voortgezet en tertiair onderwijs over de nodige vaardigheden en competenties beschikken voor een snelle en succesvolle overstap naar het beroepsleven. Bestrijding van voortijdige schoolverlating en geringe prestaties betreffende basiscompetenties als lezen en schrijven en rekenen, ook onder volwassenen, is een essentiële voorwaarde voor inclusie, werkgelegenheid en groei. Het streefcijfer dat 15% van alle volwassenen moet deelnemen aan een of andere vorm van een leven lang leren, moet gehaald worden⁸.

Er is goede vooruitgang geboekt met de aanpassing van de leerplannen van scholen en met hervormingen volgens de hoofdlijnen van het Europese kader van sleutelcompetenties voor een leven lang leren, en het gebruik van de Europass. De lidstaten dienen echter het tempo van de hervormingen te versnellen en op leerresultaten gebaseerde nationale kwalificatiekaders in te voeren, zoals aangegeven in de aanbeveling tot vaststelling van een Europees kwalificatiekader. Ook zou het proces van Kopenhagen de aantrekkelijkheid van initieel beroepsonderwijs verder moeten helpen verbeteren.

Gezien de transversale rol van digitale competenties in de gehele economie vormt de Digitale Agenda voor Europa een essentiële katalysator die kan helpen werknemers en werkzoekenden de benodigde digitale competenties te verschaffen, met doelgerichte inspanningen om mensen met minimale competenties, zoals ouderen, laaggeschoolden of werknemers van kmo's, basisvaardigheden bij te brengen, maar ook om ICT-competenties op gevorderd niveau te bevorderen voor mensen met specifieke beroepsprofielen, zoals ICT-specialisten.

2.3. Koppeling van vaardigheden en banen, en gebruikmaking van het banenpotentieel van Europa

Het is belangrijk ervoor te zorgen dat de juiste mix van vaardigheden wordt aangeboden, maar het is evenzeer essentieel dat de talenten en het potentieel van mensen niet onderbenut blijven. Dit vereist betere samenwerking tussen de wereld van de arbeid en die van onderwijs en opleiding, en meer transparantie in de arbeidsmarkt, door verder te kijken dan bij traditionele benaderingen waar vaardigheden alleen tellen als ze de vorm van formele kwalificaties hebben.

⁸ Conclusies van de Raad betreffende het "Strategisch kader voor Europese samenwerking in onderwijs en opleiding ET(2020)" (doc. 9845/09).

De verschuiving naar op feitelijke competenties en vaardigheden gebaseerde benaderingen leidt nu al tot ingrijpende veranderingen van onderwijsstelsels en arbeidsmarkten, en van de interactie daarvan. En dit heeft weer belangrijke consequenties voor het werk van arbeidsbemiddelingsdiensten met betrekking tot beoordeling van vaardigheden, profileringsprocessen, het aanbod van opleidingen, samenwerking met aanbieders van opleidingen, loopbaanbegeleiding en advisering van klanten (ook werkgevers). De samenwerking tussen arbeidsbemiddelingsdiensten en diensten voor beroepskeuzebegeleiding in het onderwijs dient verbeterd te worden, zodat laatstgenoemde diensten relevant advies kunnen geven dat rekening houdt met de realiteit van de arbeidsmarkt.

Advies, prikkels en bijstand voor ondernemingen, met inbegrip van kmo's, is ook van groot belang om die te helpen bij de ontwikkeling en optimale benutting van de competenties van hun personeel. Werkgevers moeten worden aangemoedigd om (mede) te investeren in en deel te nemen aan de activiteiten van onderwijs- en opleidingsinstellingen, met name hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding; dergelijke partnerschappen kunnen vaardigheidsprofielen, multidisciplinaire curricula en kwalificaties ontwikkelen en bijwerken, en het aanbod van opleiding op de werkplek vergemakkelijken, van leerlingplaatsen/stageplaatsen tot onderzoek voor dissertaties. Deze gestructureerde partnerschappen kunnen een efficiënt en systemisch middel vormen om deze interactie te ontwikkelen.

Om de "vaardigheidskloof" te dichten voor de banen van de toekomst, en om onze onderwijsstelsels beter in staat te stellen te reageren op de toekomstige behoeften van onze economie (bv. de groene economie), moeten nieuwe academische specialisaties worden bevorderd, om een kritische massa te bereiken die het concurrentievermogen van Europa kan vergroten.

2.4. Verhoging van de geografische mobiliteit in de hele EU

Interregionale en transnationale mobiliteit wordt beïnvloed door vele factoren afgezien van regelgeving: huisvesting, taal, de mogelijkheden voor de partner om werk te vinden, regelingen voor terugkeer, historische "barrières", en de erkenning van de opgedane ervaring, met name in kmo's. Recente inspanningen om de geografische mobiliteit te verbeteren waren vooral gericht op het wegnemen van wettelijke en administratieve obstakels (bv. met betrekking tot de erkenning van kwalificaties en de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten). De burgers dienen beter geïnformeerd te worden over deze veranderingen, zodat zij vol vertrouwen een carrièrestap over de grens heen wagen, en er moet ook meer nadruk gelegd worden op verbetering van de transparantie van vacatures in de gehele EU. In de context van de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels zal de Commissie, in samenwerking met de lidstaten, de situatie van zeer mobiele beroepsgroepen nader bestuderen, met name die van onderzoekers die betaalde onderzoekswerkzaamheden verrichten, met het oog op de vergemakkelijking van hun geografische en intersectorale mobiliteit en de voltooiing van de Europese Onderzoeksruimte in 2014.

Sommige professionals moeten nog steeds langdurige en moeizame procedures doorlopen voordat hun kwalificaties erkend worden. De Commissie verricht momenteel een evaluatie van de richtlijn beroepskwalificaties, met het doel mogelijke oplossingen, zoals bijvoorbeeld een beroepskaart, te vinden en de huidige procedures te vereenvoudigen.

2.5. Beter gebruik van het potentieel van migranten

Om de potentiële bijdrage van migratie aan volledige werkgelegenheid optimaal te kunnen benutten, dienen migranten die al legaal in de EU wonen beter geïntegreerd te worden, met name door belemmeringen van hun toegang tot de arbeidsmarkt weg te nemen, zoals discriminatie of niet-erkenning van vaardigheden en kwalificaties, waardoor migranten een hoog risico van werkloosheid en sociale uitsluiting lopen. Ook aan de relatief lagere prestaties van onderdanen van derde landen in de onderwijsstelsels van lidstaten, in vergelijking met autochtonen, dient meer aandacht te worden besteed.

Betere monitoring van en anticipatie op de behoeften aan vaardigheden, in combinatie met verbeteringen ten aanzien van de erkenning van vaardigheden en kwalificaties, kunnen de verspilling als gevolg van het feit dat hooggeschoolde migranten onder hun niveau werken, aanzienlijk beperken. Het in kaart brengen van de vaardigheidsprofielen van onderdanen van derde landen die al in de EU wonen, met inachtneming van het beginsel van de "communautaire preferentie" en van het recht van lidstaten over de toelating van werkenden uit derde landen, en over de aantallen daarvan, te beslissen, zou nuttig zijn om vast te kunnen stellen hoe het expanderende wettelijke kader van EU- en nationale toelatingsregelingen voor migrerende werknemers zou kunnen helpen tekorten aan vaardigheden te verlichten. Een flexibel, op feitelijke behoeften gebaseerd toelatingsbeleid kan een belangrijke bijdrage leveren aan het voldoen aan toekomstige behoeften aan arbeidskrachten. Het aanpassen van het aanbod aan vaardigheden aan de vraag kan ook verbeterd worden door betere samenwerking met derde landen op de terreinen van erkenning van vaardigheden, het doorgeven van informatie over de behoeften van de arbeidsmarkt, en samenwerking met aanwervingsbureaus en uitzendbureaus.

Opwaardering van vaardigheden en aanpassing van het aanbod aan de vraag - centrale acties 4 tot en met 8:

De Commissie zal:

- 4. met ingang van 2012 een **"EU Skills Panorama"** presenteren om de transparantie voor werkzoekenden, werkenden, ondernemingen en/of overheidsinstellingen te verbeteren. Het Panorama zal online beschikbaar zijn en geactualiseerde voorspellingen betreffende het aanbod van vaardigheden en de behoeften van de arbeidsmarkt tot 2020 bevatten. Het zal verder de volgende diensten bieden: i) up-to-date informatie over de 25 snelst groeiende beroepen in de EU, en over de vijf beroepen waarnaar de meeste vraag bestaat, per lidstaat; ii) een analyse van de behoeften aan vaardigheden, op basis van de Europese vacaturemonitor; iii) een analyse van de verschillen tussen het aanbod van en de vraag naar vaardigheden, en van het gebruik van vaardigheden op het werk, op basis van enquêtes onder werkgevers, mensen in opleiding en afgestudeerden; iv) analyses van de vooruitzichten op sectorniveau, op basis van de werkzaamheden van de Europese sectorale raden voor vaardigheden en werkgelegenheid; en v) voorspellingen van het CEDEFOP⁹ en de lidstaten. Voor zover relevant, zal het Panorama ook informatie verschaffen over de behoeften aan vaardigheden op terreinen van bijzonder belang, zoals de exacte wetenschappen, technologie, technische wetenschappen en wiskunde.

⁹ Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding.

- 5. tegen 2012 de **Europese standaardclassificatie van vaardigheden, competenties en beroepen (European Skills, Competences en Occupations classification - ESCO)** voltooien, in alle officiële talen van de EU, als een interface tussen de wereld van de arbeid en de wereld van onderwijs en opleiding.
- 6. in 2012 de mogelijkheid overwegen voorstellen in te dienen ter ondersteuning van de **hervorming van de stelsels voor de erkenning van beroepskwalificaties**, op basis van de evaluatie van de richtlijn beroepskwalificaties.
- 7. in 2011 een **Nieuwe Agenda voor integratie** van onderdanen van derde landen voorstellen, om verbeterde structuren en instrumenten te bieden ter vergemakkelijking van de uitwisseling van kennis en van de mainstreaming van de integratieprioriteiten van de lidstaten op alle relevante beleidsterreinen.
- 8. in 2012 de mogelijkheid overwegen voorstellen in te dienen ter verbetering van de **wettelijke bescherming van de rechten van migrerende werknemers in de EU**, in het licht van het beginsel van het vrije verkeer van werknemers.

Flankerende en voorbereidende maatregelen:

De Commissie zal verder, in samenwerking met de lidstaten:

- tegen 2011 een **nieuwe benchmark voor op inzetbaarheid gericht onderwijs** voorstellen, om meer de aandacht te vestigen op het belang van de voorbereiding van jonge mensen op de overgang naar de arbeidsmarkt, alsmede een aanbeveling van de Raad betreffende het **terugdringen van de aantallen voortijdige schoolverlaters**, en zij zal een **groep van deskundigen op hoog niveau oprichten voor verbetering van de lees- en schrijfvaardigheid** onder jongeren en volwassenen.
- tegen het einde van 2010 een **bewustmakingscampagne lanceren over het thema hoe burgers dankzij de EU-regels inzake de coördinatie van de sociale zekerheid zich binnen Europa kunnen bewegen** zonder hun rechten te verliezen.
- in het kader van het **SME Performance Review** (onderzoek naar de prestaties van kmo's) de toekomstige behoeften aan vaardigheden in micro- en handwerksbedrijven beoordelen, aan de hand van een representatieve steekproef in een aantal lidstaten, om de behoeften van deze these ondernemingen beter te kunnen mainstreamen in bestaande EU-beleidsinitiatieven.
- met ingang van 2011 competenties voor duurzame ontwikkeling ondersteunen, en ontwikkeling van vaardigheden bevorderen, in sectoren die vallen onder **de Routekaart voor een efficiënt gebruik van hulpbronnen en het nieuwe Eco-innovatie-actieplan**.
- met ingang van 2011 zogenaamde "**kennisallianties**" ondersteunen, d.w.z. projecten waarin bedrijven en instellingen voor onderwijs en opleiding nieuwe leerplannen ontwikkelen om tekorten aan innovatievaardigheden aan te pakken en aan de behoeften van de arbeidsmarkt te voldoen. De "EU Industrial PhDs" in het kader van Marie Curie-acties en de Erasmusstages in ondernemingen zullen eveneens verder ontwikkeld worden.
- in 2011 een aanbeveling van de Raad voorstellen betreffende het identificeren, registreren en **valideren van competenties** die buiten het formele onderwijs- en opleidingsstelsel zijn

verworven, die met name de invoering van een **Europees Vaardighedenpaspoort** zal omvatten, met behulp waarvan individuele burgers de vaardigheden die zij in de loop van hun leven hebben verworven kunnen vastleggen en attesteren.

- in 2011 een analyse presenteren van de bijdrage van het migratiebeleid aan betere afstemming van het aanbod van vaardigheden op de vraag van de arbeidsmarkt, overeenkomstig het Stockholmprogramma. Er zal een beleidsnetwerk voor verbetering van het onderwijs aan migranten worden opgezet om de kloof tussen de prestaties van migranten en die van de autochtone bevolking op school aan te pakken.
- tegen 2012 het Europese coördinatiebureau EURES hervormen en de rechtsgrondslag daarvan herzien, om het vermogen daarvan vraag en aanbod te koppelen en werkzoekenden te plaatsen uit te breiden, ter ondersteuning van de Europese Werkgelegenheidsstrategie, en om het uit te breiden tot "Your First EURES Job".
- tegen 2012 een benadering en instrumenten op EU-schaal voorstellen ter ondersteuning van de lidstaten bij de integratie van ICT- en digitale basisvaardigheden (e-skills) in centrale beleidsmaatregelen inzake een leven lang leren.
- tegen 2012 een mededeling over het Europese beleid inzake meertaligheid presenteren, met voorstellen voor prioriteiten in de onderwijs- en opleidingsstelsels, alsmede een Europese "taalbenchmark", gebaseerd op de resultaten van het Europese onderzoek naar taalvaardigheid, teneinde de "moedertaal +2"-doelstelling van Barcelona te verwezenlijken.
- tegen 2012 in samenwerking met lidstaten een actieplan ontwikkelen om het tekort aan gezondheidswerkers aan te pakken. Dit actieplan zal vergezeld gaan van een gezamenlijke actie in het kader van het Gezondheidsprogramma voor het voorspellen van de behoefte aan arbeidskrachten in deze sector en de planning van het arbeidspotentieel.
- tegen 2012 Europese "centres of excellence" binnen nieuwe academische specialisaties voor de banen van de toekomst identificeren en promoten. De Commissie zal nagaan hoe de mobiliteit van studenten (uit Europa en de rest van de wereld) in de richting van deze "centres of excellence" optimaal ondersteund kan worden.

3. VERBETERING VAN DE KWALITEIT VAN WERK EN VAN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Wisselende resultaten inzake de kwaliteit van werk in de EU in het afgelopen decennium

Hoge kwaliteit van werk gaat hand in hand met hoge arbeidsparticipatie. De werkomgeving speelt een cruciale rol bij de ontwikkeling van het potentieel van de werkenden, en is een bepalende factor voor het concurrentievermogen. Om te kunnen innoveren en snel en efficiënt te kunnen leveren, en om te kunnen overleven en uit te breiden, moeten ondernemingen in de EU zich kunnen verlaten op enthousiast personeel dat graag werkt, in een werkomgeving van hoge kwaliteit met veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

In het afgelopen decennium was er goed nieuws en slechts nieuws over de kwaliteit van het werk in Europa. De tevredenheid van de werknemers is over het algemeen toegenomen; het aantal arbeidsongevallen, met inbegrip van dodelijke ongevallen, is gedaald, hoewel een minderheid van de werkenden een hogere werkdruk en meer stress ervaart. Anderzijds zijn de

aantallen werknemers die onvrijwillig tijdelijk en deeltijdwerk hebben, gestegen van respectievelijk 53,7% en 18% in 2001 tot 60,3% en 25,6% in 2009. In de meeste lidstaten is de loonontwikkeling achtergebleven bij de productiviteit, en de aantallen "werkende armen" lopen niet terug: het aantal mensen met werk die onder de armoedegrens leven, is sinds 2005 stabiel gebleven op ongeveer 8%. In veel landen blijft een aanzienlijk deel van de werkende bevolking onbeschermd en kwetsbaar doordat zij zwartwerken.

Door de crisis zijn meer banen blootgesteld aan concurrentiedruk en verslechterende arbeidsomstandigheden. In veel gevallen gingen nieuwe vormen van werk en snellere baanwisselingen niet gepaard met passende arbeidsomstandigheden, waardoor psychologische stress en psychosociale stoornissen zijn toegenomen. Dit heeft negatieve sociale en economische gevolgen en kan het concurrentievermogen van Europa ondermijnen: onveilige en ongezonde werkomgevingen leiden tot meer aanvragen van arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en tot vervroegde uittreding uit het beroepsleven.

Herziening van de EU-wetgeving en bevordering van "zachte" instrumenten

Verbetering van de kwaliteit van werk zal zowel een geïntegreerde beleidsreactie op EU-niveau als actie van de kant van de lidstaten vereisen. De Unie beschikt over een degelijk wetgevend "*acquis*" ter aanvulling van de actie van de lidstaten ter verbetering van leef- en arbeidsomstandigheden, dat minimumnormen voor de gehele EU inzake arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid op het werk, informatie, raadpleging en inspraak van werknemers, gendergelijkheid en non-discriminatie waarborgt, en dat eerlijkere concurrentie, hoge productiviteitsniveaus en het creëren van banen van goede kwaliteit stimuleert. Dit "*acquis*" moet desalniettemin aangepast worden om de tenuitvoerlegging of de interpretatie van de regels te verduidelijken, om het voor burgers en bedrijven gemakkelijker te maken die regels te begrijpen en toe te passen, om te kunnen reageren op nieuwe risico's voor de gezondheid en veiligheid op het werk, en om bureaucratische rompslomp te beperken. Meer in het algemeen dient het wetgevende "*acquis*" regelmatig aangepast te worden aan nieuwe arbeidspatronen en technologieën, zodat het de aanpassing van de werkomgeving niet belemmert maar ondersteunt.

Wetgeving op EU-niveau is niet altijd afdoende. "Zachte" instrumenten, zoals vergelijkende analyses, coördinatie van beleid, uitwisseling van goede praktijken, benchmarking, praktijkgidsen voor de tenuitvoerlegging van de wetgeving, actiekaders, gedragscodes en aanbevelingen, kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de totstandkoming van een consensus en het invoeren van de juiste prikkels voor actie op nationaal of ondernemingsniveau. Er is ook behoefte aan andere initiatieven, om een "slimmer" wetgevend kader te ondersteunen, om een strategische benadering voor de lange termijn te consolideren om de tenuitvoerlegging van de wetgeving op nationaal niveau door de nationale autoriteiten en de sociale partners te verbeteren, en om het concept en de indicatoren van kwaliteit van werk te herzien.

3.1. Een slimmer kader van EU-wetgeving voor arbeidsbescherming en gezondheid en veiligheid op het werk

De Commissie zal een grootschalige gefaseerde evaluatie van het huidige wetgevende "*acquis*" verrichten. Er wordt al gewerkt aan de evaluatie van twee belangrijke wetgevende besluiten, betreffende arbeidstijd en detachering van werknemers; de werkzaamheden zullen worden uitgebreid tot andere aspecten in verband met arbeidsbescherming en gezondheid en veiligheid. Deze brede evaluatie zal de voorbereiding van nieuwe wetgevende voorstellen niet

belemmeren, als er duidelijk behoefte is aan onmiddellijke actie, en als nieuwe bepalingen gerechtvaardigd blijken in het licht van een grondige beoordeling van de economische en sociale gevolgen.

Daarnaast dient een aantal wettelijke bepalingen die kennelijk ineffectief of moeilijk te handhaven zijn nader bestudeerd te worden, zoals de regels inzake de bescherming van ontvangers van aanvullende beroepspensioenen als de werkgever insolvent is. De Commissie zal, na een passende beoordeling, voorstellen zeevarenden en vissers ook binnen de werkingssfeer van de EU-arbeidswetgeving te laten vallen. Op het terrein van gezondheid en veiligheid op het werk zijn de prioriteiten onder andere de herziening van de richtlijnen betreffende de bescherming van werknemers die zijn blootgesteld aan elektromagnetische velden of aan carcinogene en mutagene stoffen, en betreffende de preventie van aandoeningen aan het bewegingsapparaat. De risico's van blootstelling aan omgevingstabaksrook verdienen speciale aandacht. Ook de risico's in verband met nanomaterialen en de oorzaken van het toenemende aantal gevallen van geestesziekten in verband met het werk zullen worden onderzocht.

3.2. Een op "zachte" instrumenten gebaseerde strategische benadering

De Commissie kan een rol spelen en de middelen van lidstaten, sociale partners en EU-agentschappen mobiliseren. In het kader van de Europese bedrijfstakoverkoepelende en sectorale sociale dialoog hebben de sociale partners ook een aanzienlijk aantal "zachte" instrumenten ontwikkeld, met inbegrip van autonome overeenkomsten; deze dragen bij tot verbetering van de arbeidsnormen en hebben een rechtstreeks en concreet effect op de arbeidsomstandigheden van miljoenen werknemers in de EU. De Commissie zal, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners, deze activiteiten blijven ondersteunen en faciliteren, en waar nodig het effect van dergelijke overeenkomsten evalueren.

De lessen die zijn geleerd uit de EU-strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2007-2012 zijn aanleiding tot het starten van een discussie over de vernieuwing van die strategie en over de eventuele uitbreiding daarvan tot andere beleidsterreinen.

Zwartwerk, waaronder ook de misleidende aanduiding van werknemers als zelfstandigen door hun werkgevers valt, komt steeds meer voor en vertoont ook een groeiende grensoverschrijdende dimensie; er zijn meer inspanningen nodig om de samenwerking op EU-niveau tussen arbeidsinspecties en andere met de controle op de naleving van de arbeidswetten belaste organen te verbeteren.

Er moet ook gewerkt worden aan herziening van de EU-definitie en de gemeenschappelijke indicatoren van kwaliteit van werk, om die meer operationeel bruikbaar te maken voor evaluatie en benchmarking van het beleid van de lidstaten op dit terrein. De benadering van het begrip kwaliteit van werk dient met name opnieuw bezien te worden in het licht van recente beleidsontwikkelingen zoals flexizekerheid en "overgangen lonend maken", en de ontwikkeling van nieuwe arbeidspatronen.

Kwaliteit van werk en arbeidsomstandigheden – centrale acties 9 tot en met 12:

De Commissie zal:

- 9. in 2011 de **arbeidstijdenrichtlijn** herzien, en een wetgevend voorstel indienen betreffende verbetering van de tenuitvoerlegging van de **detacheringsrichtlijn**. Overal

waar dat zinvol is, zal de Commissie actie ondernemen om **bestaande arbeidsgerelateerde wetgeving te wijzigen, te verduidelijken of te vereenvoudigen**, als een effectbeoordeling dat rechtvaardigt, en na raadpleging van de Europese sociale partners.

- 10. in 2011 **de definitieve evaluatie van de EU-strategie voor gezondheid en veiligheid op het werk 2007-2012** verrichten, en op basis daarvan in 2012 **een follow-up-strategie voor de periode 2013-2020** voorstellen.
- 11. in 2012 **de doelmatigheid van de EU-wetgeving op het terrein van informatie en raadpleging van werknemers opnieuw bestuderen, alsmede de EU-richtlijnen betreffende deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en het effect daarvan de arbeidsparticipatie van vrouwen en gelijke beloning**, in samenwerking met de sociale partners en met inachtneming van de autonomie van de sociale dialoog.
- 12. tegen 2014 **een alomvattende herziening van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid** uitvoeren, in partnerschap met de lidstaten en de Europese sociale partners, in het kader van het Raadgevend Comité voor veiligheid en gezondheid op het werk.

Flankerende en voorbereidende maatregelen:

De Commissie zal, in samenwerking met de lidstaten en de sociale partners:

- in 2011 **de uitvoerbaarheid bestuderen van een initiatief ter verbetering van de samenwerking tussen arbeidsinspecties en andere met de handhaving van de arbeidswetgeving belaste organen**, met het doel zwartwerk te voorkomen en te bestrijden.
- in 2012 **het beleidsconcept kwaliteit van werk herzien en stroomlijnen**, in samenwerking met de lidstaten en de sociale partners.
- in 2012 het effect **van arbeidsrelevante antidiscriminatie-richtlijnen onderzoeken**, met name van Richtlijnen 2000/78/EG¹⁰ en 2000/43/EG¹¹.

4. ONDERSTEUNING VAN HET CREËREN VAN NIEUWE BANEN

De economische crisis had een dramatisch effect op de banengroei, maar bepaalde remmen op de vraag naar arbeid zijn structureel van aard

Het is niet voldoende ervoor te zorgen dat mensen actief blijven en de juiste vaardigheden verwerven om een baan te kunnen vinden: het herstel moet gebaseerd zijn op het creëren van nieuwe banen, en dat hangt in de eerste plaats af van de economische groei. Sinds 2008 heeft de economische teruggang een desastreus effect gehad op het ontstaan van nieuwe banen: de gestage werkgelegenheidsgroei en de daling van de werkloosheid in de EU in het voorafgaande decennium zijn voor een groot deel tenietgedaan. De economische groei in de

¹⁰ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹¹ Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

EU begon opnieuw in de tweede helft van 2009, na vijf achtereenvolgende kwartalen van inkrimping. De arbeidsmarkten van de EU beginnen tekenen van stabilisering te vertonen, en de aantallen vacatures zijn licht gestegen in recente kwartalen.

Deze positieve ontwikkelingen zijn natuurlijk reden tot voldoening, maar niet alle veranderingen van de afgelopen twee jaar waren het resultaat van het economische klimaat: banengroei is ook afhankelijk van het arbeidsmarktbeleid op EU- en nationaal niveau. Het stimuleren van groei kan eventueel onvoldoende zijn om meer en betere banen te creëren, er moet ook gezorgd worden voor een "baanvriendelijk" ondernemingsklimaat.

Op bevordering van het creëren van banen gericht beleid dient rekening te houden met het grote belang van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) voor een groot deel van de economische en professionele activiteiten in Europa. Meer dan 99% van alle ondernemingen in de EU zijn kmo's, en deze kmo's vertegenwoordigen twee derde van alle banen in de particuliere sector, zodat het van groot belang is dat bij het ontwerpen van arbeidsgerelateerde wetgeving rekening wordt gehouden met de behoeften van deze ondernemingen. Nog te weinig van onze innovatieve kmo's groeien uit tot grotere ondernemingen met meer werknemers, en er zijn ook minder jonge, O&O-intensieve en innovatieve bedrijven in de EU dan in de VS. Nijpende tekorten aan innovatieve vaardigheden en e-skills beletten kmo's innovatieve bedrijfsmodellen en nieuwe technologieën in te voeren. Zelfstandigen vertegenwoordigen 15% van de werkende bevolking van de EU, en zelfs in perioden van economische voorspoed is hun aantal niet wezenlijk toegenomen: het aandeel van de zelfstandigen in de totale werkende bevolking in de EU daalde met 1 procentpunt tussen 2000 en 2008.

Hervatting van het creëren van banen om te waarborgen dat iedereen die wil werken een baan kan vinden

Economische groei blijft de voornaamste motor achter het creëren van nieuwe banen. De Europa 2020-kerninitiatieven "Innovatie-Unie"¹² en "Industriebeleid in een tijd van mondialisering"¹³ omvatten een omvangrijk pakket van acties voor een nieuwe strategische benadering van innovatie en een concurrerende industriële basis; deze initiatieven zullen naar verwachting helpen op kennis en op activiteiten met een hoge toegevoegde waarde gebaseerde economische groei te stimuleren, en ook helpen bij het identificeren van mogelijkheden voor investering en het creëren van banen. Ook de "Single Market Act"¹⁴ bevat een pakket van voorstellen om het potentieel van de eengemaakte markt volledig te benutten en groei en nieuwe banen te stimuleren. In diezelfde zin heeft het kerninitiatief "Jeugd in beweging"¹⁵ al een specifiek kader voor werkgelegenheid voor jongeren aangegeven.

Naast deze initiatieven moeten echter ook de juiste voorwaarden voor het creëren van meer banen geschapen worden, in het bijzonder aan beide uiteinden van het vaardighedenspectrum. De Commissie erkent dat de EU nog veel kan verbeteren wat betreft de manier waarop innovatie in de productiesystemen wordt geïntegreerd, en zal een aantal voorstellen doen betreffende het vergemakkelijken van het creëren van banen in ondernemingen met op hogere vaardigheden gebaseerde en O&O-intensieve bedrijfsmodellen. Zij zal ook aandacht besteden

¹² COM(2010) 546 van 6.10.2010.

¹³ COM(2010) 614 van 28.10.2010.

¹⁴ COM(2010) 608 van 27.10.2010.

¹⁵ COM(2010) 477 van 15.9.2010.

aan prikkels voor werkgevers om langdurig werklozen en werknemers die de arbeidsmarkt dreigen te verlaten, in dienst te nemen. In aanvulling op de inspanningen van de lidstaten zal de Commissie ook bijzondere aandacht besteden aan ondernemerschap en werken als zelfstandige als essentiële middelen om de arbeidsparticipatie te verhogen. Bij alle initiatieven zal worden uitgegaan van het "think small first"-beginsel, om rekening te houden met de specifieke kenmerken van kmo's.

4.1. Verbetering van de randvoorwaarden voor het creëren van banen

De Commissie schat dat een verlichting van de administratieve lasten met 25 % op langere termijn zou kunnen leiden tot een toename van het bbp met 1,4 %. Teneinde economische groei te combineren met het creëren van banen zouden administratieve belemmeringen voor het opzetten van een eigen bedrijf en het aanwerven van personeel weggenomen moeten worden. Dit is vooral belangrijk in ondernemingen in dynamische sectoren en met O&O-intensieve modellen, waar de vraag naar hogere vaardigheden aanzienlijk kan zijn. Als de doelstelling om tegen 2020 3 % van het bbp van de EU aan O&O te besteden, gehaald wordt, zou dat tegen die tijd het creëren van 3,7 miljoen banen mogelijk maken¹⁶. In dit verband zou meer geïnvesteerd moeten worden in het verhogen van de aantallen afgestudeerden in de exacte wetenschappen, technologie, technische wetenschappen en wiskunde, teneinde de juiste voorwaarden te scheppen voor het inzetten van sleuteltechnologieën, die van essentieel belang zijn in de O&O- en innovatiestrategieën van industrie en diensten.

Het stimuleren van aanwerving door een verlaging van indirecte loonkosten (bv. door de belastingdruk te verleggen van arbeid naar energieconsumptie of vervuiling) is van groot belang in tijden van hoge werkloosheid, aangezien de kosten van instandhouding van werkloosheidsverzekeringssystemen waarschijnlijk hoger zullen uitvallen dan het verlies van inkomsten voor de socialezekerheidsstelsels. Dit is vooral belangrijk voor diegenen die bijzonder veel moeite hebben een nieuwe baan te vinden na een recessie, zoals laaggeschoolden of langdurig werklozen. Prikkels om banen over te brengen van de informele naar de reguliere economie zijn ook essentieel; een goed voorbeeld is de ontwikkeling van reguliere werkgelegenheid in huishoudelijk werk, sociale zorg en andere activiteiten zonder winstoogmerk, die belangrijke instapmogelijkheden bieden voor diegenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan.

4.2. Bevordering van ondernemerschap, zelfstandigheid en innovatie

Ondernemingen in de sociale economie, coöperaties, mutualiteiten en micro-ondernemingen, met inbegrip van werken als zelfstandige, kunnen een bron zijn van innovatieve oplossingen voor de behoeften van de samenleving, in een participatief proces, dat specifieke kansen op werk biedt voor diegenen die het verst van de arbeidsmarkt af staan. In de mededeling van de Commissie over de "Single Market Act"¹⁷ werd al een aantal initiatieven en acties aangekondigd die gericht zijn op de ontwikkeling van de sociale economie en sociale bedrijven, zoals het initiatief voor sociaal ondernemerschap (Social Business Initiative) of de publieke raadpleging over de tenuitvoerlegging van de verordening betreffende het statuut voor een Europese Coöperatieve Vennootschap. Het Europese Instituut voor innovatie en technologie (EIT) zal de oprichting en ontwikkeling van bedrijven stimuleren door middel van innovatiegedreven onderzoek, met name door een sterke nadruk op ondernemerschap.

¹⁶ COM(2010) 546 van 6.10.2010.

¹⁷ COM(2010) 608 van 27.10.2010.

Ondernemerschap zou een grotere rol moeten spelen bij het creëren van banen, en ook bij de bestrijding van sociale uitsluiting. Het accent dient te liggen op opleiding, om te waarborgen dat de onderwijsstelsels werkelijk de basis leggen voor de opkomst van nieuwe ondernemers, en dat degenen die graag een kmo willen oprichten en managen de juiste vaardigheden verwerven om dat ook te kunnen doen. De lidstaten dienen ondernemerschap een plaats te geven in schoolcurricula om een kritieke massa van deskundige leraren te creëren, en grensoverschrijdende samenwerking tussen universiteiten en onderzoekcentra op het terrein van innovatie en ondernemerschap te bevorderen.

Ondersteuning van het creëren van banen – centrale actie 13:

13. In 2011 zal de Commissie **leidende beginselen voorstellen voor het scheppen van de noodzakelijke voorwaarden voor het creëren van banen**. Deze beginselen zullen onder andere manieren omvatten om: i) administratieve en wettelijke obstakels voor het in dienst nemen en ontslaan van personeel en voor het oprichten van nieuwe bedrijven en het werken als zelfstandige aan te pakken; ii) indirecte loonkosten te reduceren; iii) informeel en zwartwerk over te brengen naar de reguliere arbeidsmarkt.

Flankerende en voorbereidende maatregelen:

De Commissie zal, in de context van de Small Business Act:

- tegen het einde van 2010 een voorstel presenteren om **de voorbereidende actie Erasmus voor Jonge Ondernemers (EYE) uit te breiden en om te zetten in een permanent programma**.
- specifieke opleidingsprogramma's voor leraren en de uitwisseling van goede praktijken ondersteunen om de **opleiding van leraren in ondernemerschap te ontwikkelen**, en een beleidshandboek over onderwijs in ondernemerschap publiceren om de verspreiding, het effect en de kwaliteit van ondernemerschapsonderwijs in Europa te bevorderen.

DE FINANCIËLE INSTRUMENTEN VAN DE EU TEN DIENSTE VAN NIEUWE VAARDIGHEDEN EN BANEN

In het licht van de huidige budgettaire beperkingen moeten de lidstaten en de Commissie zich concentreren op beter gebruik van de fondsen van de EU. Het cohesiebeleid draagt al bij tot de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en tot het creëren van banen, ook in de groeiende groene economie. Er kan meer gedaan worden om het potentieel van de financiële instrumenten en verordeningen van de EU die hervormingen op de terreinen werkgelegenheid, onderwijs en opleiding ondersteunen, volledig te benutten: dit betreft allereerst het Europees Sociaal Fonds (ESF), maar ook het Europees Fonds voor de Regionale Ontwikkeling (EFRO), het Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling (ELFPO), het programma "Een leven lang leren" en Progress.

Met name het effect van de instrumenten van cohesiebeleid, waaronder het ESF, zou verbeterd moeten worden, overeenkomstig de voorstellen in de evaluatie van de EU-

begroting¹⁸ en in het vijfde Cohesieverslag¹⁹, door deze te richten op vier prioriteiten: 1) het concentreren van de financiële middelen op een kleiner aantal prioriteiten; 2) het versterken van voorwaarden en prikkels, om de lidstaten te stimuleren om de in de nationale hervormingsprogramma's aangekondigde institutionele hervormingen door te voeren; 3) resultaatgerichtheid, door middel van een reeks duidelijke en meetbare doelstellingen en indicatoren die tussen de Commissie en de lidstaten overeengekomen moeten worden, en 4) ontwikkelings- en partnerschapsinvesteringsovereenkomsten tussen de Commissie en de lidstaten.

De complete herziening van de financiële instrumenten zal onderwerp zijn van de discussies bij de voorbereiding van het meerjarig financieel kader, maar deze drie kernprioriteiten kunnen nu al als richtsnoer dienen voor het versterken van de bijdrage van de EU-fondsen en het EU-budget aan de verwezenlijking van de agenda voor nieuwe vaardigheden en banen.

De lidstaten wordt verzocht de bijstandsverlening door het ESF en de andere EU-fondsen te richten op essentiële structurele hervormingen en op het stimuleren van structurele conditionaliteit, en aldus bij te dragen tot de in deze agenda voorgestelde centrale acties en maatregelen, en tot verwezenlijking van de doelstellingen en nationale streefcijfers van Europa 2020. Met name:

1. Met betrekking tot flexizekerheid: ESF-programma's kunnen het ontwerpen van beter beleid ondersteunen, zoals actieve arbeidsmarktmaatregelen en een leven lang leren, en instrumenten en instellingen, met inbegrip van openbare arbeidsbemiddelingsdiensten. Ook de **sociale partners** kunnen door het ESF ondersteund worden, via partnerschappen voor arbeidsmarkthervorming. ESF-ondersteuning voor versterking van administratieve capaciteit kan een geïntegreerde aanpak van flexizekerheid op weg helpen; het **Zevende kaderprogramma voor activiteiten op het gebied van onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie** kan bijdragen tot evidence-based besluitvorming.

2. Met betrekking tot de opwaardering en aanpassing aan de vraag van vaardigheden: het ESF kan investeren in de voorspelling en ontwikkeling van kwalificaties en competenties, en kan de hervorming van onderwijs- en opleidingsstelsels om die meer arbeidsmarktgericht te maken, ondersteunen. De uitwisseling van ervaringen en networking tussen het hoger onderwijs, onderzoekscentra en bedrijfscentra om te beantwoorden aan nieuwe behoeften inzake vaardigheden kan ook gefinancierd worden. Banen in verband met de vergroening van de economie en in de sectoren gezondheidszorg en sociale diensten kunnen ook profiteren van meer ondersteuning van het ESF en de andere EU-fondsen, evenals de ontwikkeling van ICT-competenties, gezien het belang van ICT in de economie en de samenleving. Het EFRO ondersteunt investeringen in onderwijsinfrastructuur. Ten slotte kan het ESF in synergie met andere instrumenten optreden, bijvoorbeeld het **Europees Fonds voor de integratie van onderdanen van derde landen**, teneinde de arbeidsparticipatie van migranten te verhogen en discriminatie te bestrijden, en het **programma "Een leven lang leren"**.

3. Met betrekking tot de kwaliteit van werk en arbeidsomstandigheden: het ESF kan het ontwerpen en de verbreiding van innovatieve en meer productieve vormen van organisatie van het werk, met inbegrip van verbetering van de gezondheid en veiligheid op het werk, medefinancieren. Teneinde genderkloven te elimineren, kan het ESF maatregelen

¹⁸ COM(2010) 700 van 19.10.2010.

¹⁹ COM(2010) 642 van 9.11.2010.

ondersteunen met betrekking tot het combineren van werk en privéleven, gendermainstreaming en acties ter bestrijding van gendersegregatie op de arbeidsmarkt.

4. Met betrekking tot het creëren van banen: het ESF en andere EU-fondsen kunnen het promoten van ondernemerschap, het oprichten van bedrijven en het werken als zelfstandige ondersteunen. Financiële instrumentering kan de ontbrekende schakel tussen de financiële markten en kleine ondernemers vormen. Het ESF, de door het EFRO gefinancierde gezamenlijke actie ter ondersteuning van de ontwikkeling van instellingen voor microfinanciering (**JASMINE**) en de recent opgerichte **Europese Progress-microfinancieringsfaciliteit** kunnen individuele personen helpen aan werkloosheid en sociale uitsluiting te ontkomen door een eigen bedrijfje te beginnen of zelfstandig te worden. Deze maatregelen dienen ter aanvulling van andere ESF-investeringen ten behoeve van de meest kwetsbare groepen.

Ten slotte kunnen het ESF en de andere EU-fondsen specifieke, **gerichte ondersteuning voor specifieke groepen bieden op alle prioriteitsterreinen van de agenda**; zo wordt in sommige lidstaten specifieke steun verleend ten behoeve van Roma, op terreinen als counseling, onderwijs, opleiding en advies en begeleiding voor zelfstandigen.

CONCLUSIE

De 13 centrale acties en de flankerende en voorbereidende maatregelen die in deze "Agenda voor nieuwe vaardigheden en banen" worden voorgesteld, vereisen een mix van EU-beleidsinstrumenten, waaronder wetgeving, beleidscoördinatie, sociale dialoog, financiering en strategische partnerschappen. De agenda wordt aangevuld met andere op de problemen van specifieke groepen gerichte EU-initiatieven, zoals het Europa 2020-kerninitiatief "Jeugd in beweging"²⁰ en de "Strategie voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen 2010-2015"²¹. Er zij met nadruk op gewezen dat veel van de beleidsterreinen van deze agenda, zoals het creëren van banen, afhangen van, en slechts een onderdeel zijn van, de geïntegreerde aanpak van de Europa 2020-strategie.

Uitvoering en participatie zijn essentieel voor het slagen van de agenda. Vooral de sociale partners spelen een sleutelrol bij de tenuitvoerlegging van flexizekerheid en andere aspecten van dit kerninitiatief. Deze acties zouden jaarlijks op EU-niveau geanalyseerd kunnen worden in een Tripartiet Sociaal Forum. Samenwerking op lokaal en regionaal niveau – tussen de sociale partners, de arbeidsbemiddelingsdiensten, de sociale diensten, de instellingen voor onderwijs en opleiding, en de maatschappelijke organisaties – zal van groot belang zijn om diegenen te bereiken die de grootste moeite hebben vaste voet te krijgen op de arbeidsmarkt.

De EU-fondsen, met name het Europees Sociaal Fonds, kunnen in belangrijke mate bijdragen tot de EU-agenda en optreden als katalysator en promotor ter ondersteuning van de beleidsprioriteiten van de Unie.

De Commissie zal ook de internationale dimensie van deze agenda verder ontwikkelen. De crisis heeft geleid tot een globale consensus dat economische en financiële doelstellingen moeten worden nagestreefd in samenhang met werkgelegenheids- en sociale doelstellingen. Nu het herstel langzaam vorm krijgt, zal de Commissie de bundeling van middelen op

²⁰ COM(2010) 477 van 15.9.2010.

²¹ COM(2010) 491 van 21.9.2010.

internationaal niveau aanmoedigen, in multilaterale kaders (IAO, G20, OESO, en de VN), binnen bestaande bilaterale samenwerkingsstructuren met strategische partners (met name de VS, Canada, China, India, Japan, Zuid-Afrika, Rusland en Brazilië), en binnen kaders voor regionaal beleid (ASEM en EU-Latijns Amerika).

De Commissie zal **in 2014 de prioriteiten van de agenda herzien**, en die aanpassen aan het nieuwe meerjarig financieel kader. Tot dat tijdstip zal zij verslag over de vorderingen uitbrengen in de jaarlijkse overzichten van de groei (Annual Growth Surveys) in de context van de Europa 2020-strategie.