

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 18.11.2008
COM(2008) 758 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

Sleutelgegevens uit het verslag over de werkgelegenheid in Europa 2008

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

Sleutelgegevens uit het verslag over de werkgelegenheid in Europa 2008

1. INLEIDING EN BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN VAN HET VERSLAG

Deze mededeling presenteert de belangrijkste bevindingen van het *verslag over de werkgelegenheid in Europa 2008*. Het is de 20^{ste} editie van het verslag, dat een van de belangrijkste instrumenten van de Europese Commissie is geworden om te lidstaten te helpen bij de analyse, de opstelling en de uitvoering van hun werkgelegenheidsbeleid.

Het *verslag over de werkgelegenheid in Europa* biedt traditiegetrouw een overzicht van de werkgelegenheidssituatie in Europa en is toegespitst op een beperkt aantal onderwerpen die hoog op de agenda voor het werkgelegenheidsbeleid van de EU staan.

De belangrijkste bevindingen van het verslag van 2008 omvatten:

- Een over het algemeen solide prestatie op het gebied van de werkgelegenheid in de EU, met een nettowerkgelegenheids groei van 3,5 miljoen mensen in 2007 en een voortdurende creatie van arbeidsplaatsen, zij het in een trager ritme, in de eerste helft van 2008. Er bestaat echter een groot gevaar dat de situatie op de korte termijn zal verslechteren als gevolg van de huidige turbulentie op de financiële markten, de toenemende correcties op de woningbouwmarkt en de afzwakkende groei van de mondiale handel.
- Hoewel er op de korte tot middellange termijn een negatieve wisselwerking tussen werkgelegenheid en tragere productiviteitsgroei kan plaatsvinden, kan het effect daarvan door de toepassing van een passende beleidsmix worden verminderd.
- Recente immigranten¹ hebben een significante bijdrage geleverd aan de algemene economische en werkgelegenheids groei in de EU sinds 2000. Zij hebben de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden opgevangen en de flexibiliteit op de arbeidsmarkt vergroot. De situatie tussen de zuidelijke en de noordelijke lidstaten verschilt echter wat betreft de integratie van de migranten op de arbeidsmarkt, de wijze waarop hun vaardigheden worden gebruikt en de kwaliteit van hun banen.
- Uit de sinds de toetreding van de nieuwe lidstaten in 2004 verzamelde gegevens blijkt dat de recente mobiliteit in de EU een over het algemeen positief economisch effect heeft gehad en niet tot een ernstige verstoring van de arbeidsmarkt heeft geleid.
- Uit een studie van de beschikbare gegevens en wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het huidige EU-concept van arbeidskwaliteit zou kunnen worden verbeterd door het uit te breiden tot lonen en arbeidsintensiteit. Er bestaan synergieën in plaats van negatieve wisselwerkingen tussen de algemene arbeidsmarktprestaties, de arbeidsproductiviteit en de arbeidskwaliteit. De lidstaten met de betere resultaten op het gebied van de

¹ De analyse in het verslag heeft betrekking op recente immigranten, d.w.z. de immigratie na 2000.

arbeidskwaliteit zijn ook die welke hoog scoren in termen van arbeidsparticipatie en productiviteit.

- Verschillende wijzen van verwerving van vaardigheden (bv. formeel onderwijs, beroepsopleiding en werkgerelateerde ervaring) gaan gepaard met verschillende vormen van toegang tot werkgelegenheid. Om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen, de overgang naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en te anticiperen op het veranderingsproces is het nodig dat de aard en de nauwkeurigheid van de beschikbare informatie over de huidige en de toekomstige vraag naar arbeid en de overeenkomstige vaardigheidseisen worden verbeterd.

2. AFKOELING VAN DE EU-ARBEIDSMARKT NA DE STERKE PRESTATIES IN 2007

Tegen het einde van 2007 begon de economische groei te vertragen als gevolg van de wereldwijde onrust op de financiële markten en de snel stijgende goederen- en energieprijzen. Hoewel de groei van het bbp in de EU geleidelijk daalde van ongeveer 3% in 2006 en 2007 naar een geschatte 1,4% in 2008, leek het **effect van de vertraging op de arbeidsmarkt** tot medio 2008 gering te zijn (op basis van de beschikbare gegevens tot het vroege najaar 2008). Er wordt echter verwacht dat de vooruitzichten voor de werkgelegenheid de komende maanden minder gunstig zullen zijn.

De groei van de **werkgelegenheid** in de EU vertraagde van een sterke 1,6% in 2006 en 2007 naar een meer matige 1,3% op jaarbasis in het tweede kwartaal van 2008. De sterke prestaties in 2007 deden de werkgelegenheid met 3,5 miljoen banen toenemen. Er beginnen echter **grote verschillen tussen de lidstaten** te ontstaan. Terwijl de groei van de werkgelegenheid in 2007 in alle EU-lidstaten, met uitzondering van Hongarije, positief was, is deze medio 2008 op jaarbasis in verscheidene lidstaten aanzienlijk verzwakt, met name in Denemarken, Duitsland, Frankrijk, Italië, Litouwen, Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Zweden.

Tot medio 2008 bleef de **werkloosheid** stabiel op de in 2007 bereikte niveaus ondanks de eerste tekenen van een vertraging van de economie in de EU in de tweede helft van 2007, wat wees op de veerkracht van de arbeidsmarkt ten aanzien van de economische schokken. In 2007 was de werkloosheid lager dan 10% in alle lidstaten, met uitzondering van Slowakije. Het werkloosheidspercentage was het laagst in Nederland (3,2%) en bedroeg 11,1% in Slowakije. In een aantal lidstaten, waaronder Spanje, Italië, Ierland en het Verenigd Koninkrijk, heeft zich echter een omslag in de gunstige werkloosheidstrends voorgedaan.

Dankzij de goede groeiprestaties in 2007 nam de totale **arbeidsparticipatie** in de EU met bijna 1 procentpunt toe tot 65,4% in 2007, een cijfer dat echter nog 4,6 procentpunten onder de Lissabondoelstelling ligt. De arbeidsparticipatie bedroeg 58,3% voor werkneemsters en 44,7% voor oudere werknemers, in vergelijking met de doelstellingen van 60% respectievelijk 50% voor 2010. Gezien de zwakkere groei van de werkgelegenheid is het bijgevolg onwaarschijnlijk dat de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon, met uitzondering van die voor vrouwen, in 2010 zullen worden bereikt.

De **totale arbeidsparticipatie** bedroeg meer dan 70% in zeven lidstaten, terwijl zij in zes andere lidstaten binnen drie procentpunten van de doelstelling lag. In Roemenië, Italië, Hongarije, Polen en Malta bleef zij echter meer dan 10 procentpunten onder de doelstelling van 70% liggen. 15 lidstaten haalden de doelstelling van 60% voor **werkneemsters**, terwijl twee andere lidstaten minder dan 3 procentpunten van de doelstelling af zaten. In

Griekenland, Italië en Malta lag de arbeidsparticipatie nog meer dan 10 procentpunten onder het cijfer van de doelstelling. 12 lidstaten haalden de doelstelling van 50% voor **oudere werknemers**, maar 10 andere, waaronder de grote lidstaten Frankrijk, Italië en Polen, zaten er met 10 procentpunten onder.

De **groei van de arbeidsproductiviteit** (in termen van reëel bbp per werknemer) blijft een punt van zorg en zou kunnen verzwakken als de in de eerste helft van 2008 geconstateerde vertraging van de economische groei voortduurt of nog sterker wordt.

In 2007 bedroeg de groei van de arbeidsproductiviteit niet meer dan 0,5% in Denemarken, Italië, Luxemburg en Zweden, terwijl een sterke groei werd geregistreerd in de meeste nieuwe lidstaten, met de hoogste percentages (meer dan 6,5%) in Estland, Letland, Litouwen en, met name, Slowakije. Wat de grotere oude lidstaten betreft, verzwakte de groei van de arbeidsproductiviteit aanzienlijk in Duitsland en Frankrijk en bleef zij zwak in Spanje en Italië.

De EU moet streven naar de gelijktijdige toename van de werkgelegenheid en de arbeidsproductiviteit, als zij haar sociale en economische doelstellingen wil bereiken.

Hoewel op de lange termijn geen omgekeerde relatie te verwachten is tussen de werkgelegenheid en de groei van de arbeidsproductiviteit, kunnen verscheidene factoren (waaronder veranderingen in de multifactorproductiviteit, de kapitaalintensiteit van de productie, de voorraad aan menselijk kapitaal en de totale vraag) op de korte tot de middellange termijn zorgen voor een negatieve wisselwerking tussen de werkgelegenheid en de groei van de productiviteit, maar een goed gevoerd beleid kan een matigend effect hebben. Een dergelijk beleid vereist structurele hervormingen, niet alleen op de arbeidsmarkt maar ook op de diensten-, producten- en financiële markten, en een stabiel macro-economisch klimaat.

3. IMMIGRATIE UIT DERDE LANDEN EN MOBILITEIT BINNEN DE EU

Immigranten uit derde landen op de arbeidsmarkten van de EU: een grote bijdrage aan de groei en een belangrijke uitdaging voor het beleid

Tegen de achtergrond van vergrijzende Europese maatschappijen en groeiende behoeften op de arbeidsmarkt zal de migratie de komende decennia toenemen. Immigratie biedt niet alleen kansen – met name om de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking te verlichten, om de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden te helpen oplossen en meer in het algemeen om de economische groei aan te jagen – maar zorgt ook voor uitdagingen.

De lidstaten worden gekenmerkt door hun eigen immigratiegeschiedenis en recente immigratiepatronen, met een gevarieerde samenstelling van de migrantenbevolking in termen van streek van herkomst, culturele achtergrond, vaardigheidsniveau, sociaaleconomische kenmerken en toegangskanalen tot de EU. Een en nader heeft tezamen met de bestaande heterogeniteit in de lidstaten in termen van institutionele kaders en immigratievoorschriften een van land tot land verschillend effect op de integratie van de immigranten op de arbeidsmarkt.

De immigratie uit derde landen, die veel signifikanter is dan de mobiliteit van EU-burgers binnen de EU, is de laatste jaren aanzienlijk toegenomen en is tussen het midden van de jaren 1990 en het begin van de jaren 2000 verdrievoudigd. De niet-EU-immigranten die de laatste

zeven jaren zijn aangekomen, maken immers bijna een derde uit van alle niet-EU-immigranten in de leeftijd van 15 - 64 jaar. Tegelijkertijd is de instroom gediversifieerder geworden, met een grotere toestroom van mensen uit Midden- en Zuid-Amerika en een veel grotere migratie naar landen in zuidelijk Europa dan vroeger.

Recent aangekomen immigranten hebben een significante bijdrage geleverd aan de totale economische groei en uitbreiding van de werkgelegenheid (ongeveer een vierde) in de EU sinds 2000, met slechts een beperkt effect op de binnenlandse lonen en werkgelegenheid. Zij hebben de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden duidelijk helpen verlichten, doordat zij meestal werkzaam zijn in sectoren waar de vraag het grootst is, met name in laaggeschoolde banen. Uit de beschikbare gegevens blijkt dat zij de in de EU geboren werknemers over het algemeen eerder hebben aangevuld dan verdrongen en hebben bijgedragen tot een grotere flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

De EU trekt echter nog steeds vooral minder geschoolde immigranten aan: 48% van de recente migranten in de leeftijd van 15-64 jaar is laaggeschoold en slechts één op vijf is hooggeschoold.

De toegang tot arbeid is een sleutelement voor de succesvolle integratie in de gastmaatschappijen; in veel lidstaten is de arbeidsmarktsituatie voor immigranten echter aanzienlijk slechter dan voor in de EU geboren mensen - de arbeidsparticipatie van immigranten is meestal kleiner, zij dreigen vaker werkloos te worden of zij zijn werkzaam in banen van lagere kwaliteit of waarvoor zij overgekwalificeerd zijn.

In de nieuwe immigratielanden van zuidelijk Europa die de laatste jaren grote stromen arbeidsmigranten hebben ontvangen, presteren de immigranten beter op de arbeidsmarkt dan de in de EU geboren werknemers. In de overige oude lidstaten, waar andere immigratiekanalen relatief belangrijker zijn geweest, zijn de algemene resultaten van de immigranten op de arbeidsmarkt (in termen van arbeidsparticipatie) meestal slechter dan die van in de EU geboren personen.

In de meeste lidstaten duurt het lang voordat recente immigranten, met name vrouwen en uit bepaalde streken afkomstige mensen, een plaats vinden op de arbeidsmarkt, wat op de langere termijn gevolgen kan hebben voor hun resultaten op de arbeidsmarkt.

Over het algemeen lijken de landen van zuidelijk Europa het meest succes te hebben bij de integratie van de immigranten op de arbeidsmarkt, maar in die landen is het risico groter dat de immigranten overgekwalificeerd zijn of alleen een baan van lagere kwaliteit of een onzekere baan vinden. In de noordelijke lidstaten daarentegen is het percentage overgekwalificeerde immigranten kleiner maar zijn de verschillen tussen de immigranten en degenen die in de EU geboren zijn groter wat de participatie- en werkgelegenheidspercentages en de werkloosheidspercentages betreft.

De belangrijkste factoren die aan de grondslag liggen van de verschillen tussen de lidstaten op het gebied van de integratie van de immigranten op de arbeidsmarkt zijn onder meer: het immigratiekanaal voor binnenkomst in de EU, land van oorsprong, taalvaardigheid in de taal van het gastland, beschikbaarheid van ondersteunings- en integratiemaatregelen bij binnenkomst, rigiditeit van de arbeidsmarkt en beperking van de toegang daartoe in het gastland, onvolledige erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties, gebrek aan informatie over de arbeidsmarkt en discriminatie. Deze factoren laten zien op welke punten de

beleidsmaatregelen ter verbetering van de integratie van immigranten op de arbeidsmarkt en de resultaten daarvan moeten worden gericht.

Arbeidsmobiliteit sinds de recente uitbreidingen: een over het algemeen positieve ervaring²

Vier jaar na de uitbreiding van de EU in 2004 en meer dan één jaar na de toetreding van Bulgarije en Roemenië blijkt uit praktisch alle beschikbare gegevens dat het economische effect van de recente mobiliteit binnen de EU al met al positief is geweest en dat zij niet heeft geleid tot ernstige verstoringen op de arbeidsmarkt, ook niet in lidstaten waar de instroom van migranten uit de nieuwe lidstaten relatief groot is geweest.

Uit de beschikbare gegevens blijkt dat het aantal EU-10-ingezetenen in de EU-15 sinds 2003 met meer dan een miljoen en het aantal Bulgaren en Roemenen met meer dan 850 000 is gestegen. Dit zijn significante aantallen, vooral gezien de relatief korte tijdspanne.

Wat de recente mobiliteit uit de EU-10 betreft, zijn Ierland en het VK, en in mindere mate Oostenrijk en Duitsland, de belangrijkste "ontvangende landen" geweest.

De immigratiestromen uit Bulgarije en Roemenië waren hoofdzakelijk gericht op Spanje en Italië en bestonden grotendeels uit Roemeense onderdanen – een proces dat lang vóór de toetreding van Roemenië en Bulgarije tot de EU in 2007 is begonnen.

Rekening houdend met hun bevolkingsgrootte waren Roemenië en Bulgarije ook de belangrijkste "uitzendinge landen", tezamen met Litouwen, Cyprus, Polen, Letland, Slowakije, Estland en Portugal, terwijl de uitstroom uit de andere nieuwe lidstaten veel minder significant was.

Ondanks hun significante omvang hebben de mobiliteitsstromen binnen de EU sinds de uitbreiding nooit de door sommige waarnemers aanvankelijk gevreesde dimensies van een "vloedgolf" aangenomen. Tussen 2003 en 2007 steeg het gemiddelde bevolkingsaandeel van in de EU-15 verblijvende EU-10-buitenlanders van circa 0,2 tot 0,5%.

In dezelfde periode nam het bevolkingsaandeel van in de EU-15 verblijvende Roemeense en Bulgaarse onderdanen toe van 0,1 tot 0,4% - een proces dat lang vóór 2007 begon. Bij wijze van vergelijking steeg het bevolkingsaandeel van in een ander EU-15-land verblijvende EU-15-onderdanen van 1,5 naar circa 1,7% en van niet-EU-27-onderdanen van 3,6 naar 4,3%.

Bovendien bestaan er geen aanwijzingen dat de recente mobiliteitsstromen binnen de EU de absorptiecapaciteit van de arbeidsmarkten hebben overschreden. In zowel de belangrijkste ontvangende als uitzendinge landen zijn de lonen van de plaatselijke werknemers blijven stijgen en is de werkloosheid sinds de toetreding gedaald.

Ook bij de analyse van de afzonderlijke effecten van migratie en mobiliteit op lonen en werkgelegenheid hebben empirische studies slechts zeer kleine gevolgen voor de lonen en de werkgelegenheid van de plaatselijke werknemers aangetoond.

² Een meer gedetailleerd overzicht van de belangrijkste bevindingen hierover is te vinden in het verslag van de Commissie over *Het effect van het vrije verkeer van werknemers in de context van de uitbreiding van de EU*, dat tezamen met deze mededeling is goedgekeurd (COM(2008) 765 definitief).

Een verdere toename van de arbeidsmobiliteit uit de nieuwe lidstaten lijkt onwaarschijnlijk. Uit de beschikbare gegevens blijkt dat de toenemende convergentie in inkomen en werkgelegenheid tussen de oude en de nieuwe lidstaten reeds de economische prikkel om te verhuizen verkleint en waarschijnlijk zal bijdragen tot een verdere afname van het arbeidsaanbod uit de nieuwe lidstaten. Als gevolg van de substantiële inkrimping van de jonge cohorten neemt bovendien het aantal potentiële mobiele werknemers uit de centrale en oostelijke lidstaten af, wat waarschijnlijk de geografische mobiliteitstromen binnen de EU in de toekomst zal verminderen.

De mobiliteitsstromen naar het VK en Ierland, die in 2006 hun hoogtepunt hebben gehad, zijn in 2007 en in het eerste kwartaal van 2008 significant afgenomen. Er zijn ook aanwijzingen van toenemende terugkeerstromen, met name uit het VK. Verder kan de opening van de arbeidsmarkten voor EU-8-werknemers in de meeste andere EU-15-landen sinds 2006 hebben geleid tot een beperkte omlegging van de migratiestromen naar andere lidstaten. Veel mensen uit Bulgarije en Roemenië zijn de laatste jaren reeds naar andere landen van de EU getrokken om er te werken. Dat duidt erop dat veel mensen die naar het buitenland wilden gaan, dit reeds hebben gedaan en dat verdere migratie uit Bulgarije en Roemenië beperkt zal zijn.

Uit het oogpunt van de nieuwe lidstaten, met name de lidstaten met een "hoge mobiliteit", kleven aan de substantiële uitstroom van werknemers voor- en nadelen. Enerzijds heeft de uitstroom de werkloosheid helpen verminderen. Anderzijds heeft de uitstroom van hoofdzakelijk jonge en hooggeschoolde mensen bezorgdheid doen ontstaan over een "braindrain" en tekorten aan arbeidskrachten in de uitzendende landen. Maar deze problemen kunnen worden opgelost door een aantal factoren, zoals de significante recente stijging van het aantal inschrijvingen voor universitair onderwijs in de meeste nieuwe lidstaten, de tijdelijke aard van veel mobiliteit, en het feit dat velen die terugkomen beschikken over betere arbeidsvaardigheden en internationale contacten die van nut kunnen zijn voor het thuisland.

4. METING VAN DE ARBEIDSKWALITEIT IN DE EU

De verbetering van de arbeidskwaliteit maakt deel uit van de Europese werkgelegenheidsstrategie, die oproept tot het scheppen van meer en betere banen. Parallel met de significante groei van de werkgelegenheid in de EU tijdens het laatste decennium ontstond echter grote bezorgdheid over de kwaliteit van veel Europese banen, die werd veroorzaakt door de toename van uitzendarbeid, de grotere blootstelling aan concurrentiedruk en de perceptie van slechtere arbeidsomstandigheden en een grotere arbeidsintensiteit. Dit maakt een re-evaluatie van de resultaten en de trends in de EU op het gebied van de arbeidskwaliteit noodzakelijk.

De arbeidskwaliteit komt niet volledig tot uitdrukking in de lonen als gevolg van tekortkomingen op de markt, zoals onvolledige informatie over bijvoorbeeld het niveau van het menselijk kapitaal. De arbeidssatisfactie lijkt bovendien niet alleen af te hangen van de resultaten van de arbeid, zoals de lonen, maar ook van de omstandigheden en de processen die daartoe leiden, onder meer de werkorganisatie, de autonomie, de arbeidsintensiteit en de gezondheid en veiligheid op het werk.

Bekeken vanuit een levenslang perspectief zijn de mogelijkheid van combinatie van werk met privé- en gezinstaken, alsook de waarschijnlijkheid van positieve overgangen op de arbeidsmarkt en een gunstige loopbaanontwikkeling ook sleuteldimensies van de arbeidskwaliteit.

Recente theoretische ontwikkelingen en de lopende werkzaamheden in verband met arbeidskwaliteitskaders in verschillende internationale instellingen bieden een gelegenheid om het huidige EU-concept van arbeidskwaliteit opnieuw te bekijken. Hoewel het EU-concept de multidimensionaliteit van arbeidskwaliteit erkent en rekening houdt met zowel objectieve als subjectieve variabelen (zoals arbeidssatisfactie), is het nog voor verbetering vatbaar. Het huidige concept houdt geen rekening met belangrijke variabelen zoals lonen en arbeidsintensiteit en neemt onderwijs en opleiding slechts gedeeltelijk in beschouwing. Het omvat daarentegen geaggregeerde economische variabelen die niet direct verband houden met de specifieke kenmerken van de baan en de werknemer.

Op grond van deze overwegingen is een verzameling gegevens over de EU-27 voor 2005-2006 geanalyseerd met het oog op de identificatie van de dimensies die de essentie van de arbeidskwaliteit in de gehele EU tot uitdrukking brengen. De volgende vier sleuteldimensies zijn geïdentificeerd:

- i) sociaaleconomische zekerheid (waaronder loonniveaus en loonverdeling);
- ii) onderwijs en opleiding;
- iii) arbeidsomstandigheden (waaronder arbeidsintensiteit);
- iv) combinatie van arbeidsleven en niet-arbeidsleven/genderevenwicht.

Uit een analyse van de prestaties van de lidstaten ten aanzien van deze dimensies blijkt dat de noordse, continentale, zuidelijke en nieuwe lidstaten met verschillende soorten sleuteluitdagingen worden geconfronteerd. Deze typische situaties komen in grote lijnen overeen met de vier soorten landensituaties en uitdagingen die zijn beschreven in verband met flexizekerheid (zie *Werkgelegenheid in Europa 2006 en 2007*).

De opname van lonen en arbeidsintensiteit en de uitsluiting van de indicatoren voor de macro-economische prestaties (die niet direct verband houden met de arbeidskwaliteit) zijn van fundamenteel belang voor de verbetering van de nationale resultaten op het gebied van de arbeidskwaliteit, in vergelijking met de oorspronkelijke definitie van arbeidskwaliteit.

Een dynamische analyse van de arbeidskwaliteit op grond van een samengestelde index, bestaande uit een klein aantal variabelen, laat zien dat de typologie van de landen overeenkomstig hun arbeidskwaliteitssituatie in de loop der tijd vrij stabiel blijkt te zijn.

De karakterisering van de arbeidskwaliteit in termen van indicatoren voor de gehele economie onderstreept de synergieën in plaats van de negatieve wisselwerkingen tussen algemene arbeidsmarktprestaties, arbeidsproductiviteit en arbeidskwaliteit. De lidstaten met de betere resultaten op het gebied van de arbeidskwaliteit zijn immers ook die welke hoog scoren in termen van arbeidsparticipatie en productiviteit.

5. ONDERWIJS EN WERKGELEGENHEID: VERSCHILLENDE TRAJECTEN VOOR VERSCHILLENDE BANEN

Een steeds terugkerende zorg van de beleidsmakers op het gebied van onderwijs en werkgelegenheid is de perceptie dat de onderwijs- en vaardigheidsniveaus van de werknemers niet zijn afgestemd op de feitelijke arbeidsvereisten op de arbeidsmarkt. De globalisering, technologische veranderingen, een vergrijzende bevolking en grote maatschappelijke veranderingen hebben allemaal de onzekerheid over de toekomst vergroot en een gevoel van onveiligheid doen ontstaan. Het wordt steeds waarschijnlijker dat de werknemers in hun gehele arbeidsleven talrijke overgangen zullen beleven en verschillende taken zullen verrichten. Bijgevolg moeten zij tijdens die frequente overgangen worden ondersteund door

een reeks maatregelen, zoals werkloosheidsuitkeringen, opleidingssubsidies, advisering en beroepskeuzebegeleiding.

De beleidsmakers hebben gereageerd met verscheidene initiatieven om beter op de toekomstige behoeften van de arbeidsmarkt in te spelen en het veranderingsproces beter te beheren. De aanpak van deze kwesties vereist een geïntegreerde beleidsstrategie die de vaardigheidsniveaus - ook de transversale - vergroot, de overgangen vergemakkelijkt en de arbeidsmarktinstellingen moderniseert. Een regelmatige evaluatie van de toekomstige vaardigheidsbehoeften zal van cruciaal belang zijn voor het ontwerpen van passende strategieën voor een leven lang leren en een efficiënt arbeidsmarktbeleid, waardoor het flexizekerheidsbeleid in de praktijk kan worden gebracht.

Het initiatief *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen* beoogt in de eerste plaats de verbetering van de beschikbaarheid en de kwaliteit van informatie over de huidige en toekomstige vraag naar arbeidskrachten en de overeenkomstige vaardigheidseisen, om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Ondanks de gebruikelijke voorzichtigheid die voor projecties in verband met de werkgelegenheid is geboden, vormen dergelijke exercities een onontbeerlijk instrument om de beleidsmakers beter te informeren en te komen tot een betere afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van vaardigheden.

Naast de projecties in verband met de vraag naar arbeidskrachten en de vaardigheidseisen moeten meer kwalitatieve exercities worden uitgevoerd, zoals prognoseanalyses, werkgeversonderzoeken, casestudies of taakbekwaamheidsmodelleringen. Deze exercities zijn van essentieel belang voor de identificatie van nieuwe trends op het gebied van bekwaamheidseisen en veranderingen in de taakinhoud. Een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden, die verschillende perioden bestrijken en op gezette tijden worden bijgewerkt, zou de beleidsmakers op de hoogte houden van de ontwikkelingen en hen bijstaan bij de verbetering van de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de EU en bij de aanpassing van de onderwijs- en opleidingsstelsels aan nieuwe behoeften.

De afstemming tussen vraag en aanbod wordt met name beïnvloed door tekortkomingen op de markt die te wijten zijn aan onvoldoende informatie of onjuiste verwachtingen. De werknemers beschikken immers vaak niet over informatie over de beste beschikbare arbeidsmogelijkheden. Een mogelijk middel voor de verzameling en verspreiding van dergelijke informatie zou de ontwikkeling kunnen zijn van een geharmoniseerd EU-"loopbaanverkenninginstrument", geïnspireerd op beste internationale praktijken. Een dergelijk instrument zou door veel personen en organisaties voor diverse doeleinden (bv. beroepskeuzeadvies en werkgelegenheidsprojecties) kunnen worden gebruikt.

Een in het verslag uitgevoerde empirische analyse van de relatie tussen onderwijs en werkgelegenheid op EU-niveau maakt een rijkere karakterisering mogelijk die deels afhangt van het beleid van de bedrijven op het gebied van de menselijke hulpbronnen. Werkgevers hechten bijvoorbeeld een verschillend belang aan onderwijs respectievelijk werkervaring; de toegang tot bepaalde banen wordt beperkt tot bepaalde onderwijsniveaus en studierichtingen; een aantal banen staat open voor werknemers met een bepaald profiel; en sommige banen bieden betere kansen voor bijscholing doordat zij beter aansluiten op het oorspronkelijke onderwijsniveau. De uitgevoerde analyse identificeert bij wijze van proef acht verschillende wijzen waarop werknemers tijdens hun gehele levensloop vaardigheden kunnen verwerven (bv. formeel onderwijs, beroepsopleiding en werkgerelateerde ervaring), die gepaard gaan met verschillende vormen van toegang tot werkgelegenheid. Op grond van deze resultaten en informatie over instellingen en beleidsmaatregelen zouden de arbeids- en

opleidingsmogelijkheden beter in kaart kunnen worden gebracht, wat uiteindelijk zou leiden tot een betere afstemming van het aanbod van en de vraag naar vaardigheden.

6. CONCLUSIES

Ondanks de toenemende tekenen van een tragere economische groei bleven de arbeidsmarkten van de EU in 2007 sterk presteren, wat heeft geleid tot een nettotoename van de totale werkgelegenheid met 3,5 miljoen banen.

Het slechter wordende economische klimaat, met name als gevolg van de turbulentie in de financiële systemen, scherpt de risico's voor de werkgelegenheid in de nabije toekomst aan. De laatste jaren hebben de meeste lidstaten belangrijke structurele hervormingen op het gebied van de werkgelegenheid doorgevoerd en de huidige conjunctuurdaling zal de robuustheid van deze hervormingen op de proef stellen.

De EU-arbeidsmarkten en de beleidsmakers zullen het hoofd moeten bieden aan een situatie die wordt gekenmerkt door toenemende onzekerheid en snel veranderende omstandigheden. De groeiende instroom van migrerende werknemers van buiten de EU en de toename van de mobiliteitsstromen binnen de EU als gevolg van de twee meest recente uitbreidingen zijn belangrijke factoren geweest die de laatste jaren de economische groei hebben aangezwengeld en voor goede werkgelegenheidsresultaten hebben gezorgd, maar die ook de economische en sociale omstandigheden in de EU in ruimere zin gestalte helpen geven. Het verslag van dit jaar onderstreept de grotendeels positieve bijdrage van deze ontwikkelingen en geeft een aantal belangrijke beleidsuitdagingen als gevolg van deze nieuwe situatie aan.

Flexizekerheid is een belangrijke recente beleidsreactie van de EU op de tanende oude zekerheden op de Europese arbeidsmarkten. Vorige edities van *Werkgelegenheid in Europa* hebben een analytische bijdrage geleverd aan de evaluatie van de verdiensten van het flexizekerheidsbeleid. Door terug te komen op de kwestie van de arbeidskwaliteit plaatst het verslag van dit jaar flexizekerheid in een bredere context, waarbij wordt geconstateerd dat er niet alleen complementariteiten tussen deze twee concepten bestaan, maar ook belangrijke synergieën tussen de arbeidskwaliteit en de algemene economische en werkgelegenheidsprestaties.

Ten slotte maken een betere afstemming tussen vraag en aanbod en soepelere overgangen op de arbeidsmarkt deel uit van de sleuteldoelstellingen van de flexizekerheidsaanpak. Dit verslag onderstreept dat het belangrijk is dat wordt ingezien dat er in dit opzicht een verband bestaat tussen onderwijs en werkgelegenheid. Het belicht de rol van de overheidsinstanties bij de identificatie van de huidige en toekomstige arbeidsmogelijkheden en de desbetreffende vaardigheidseisen, zoals beoogd door het initiatief *Nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen*, en de noodzaak van verdere investeringen in de ontwikkeling van de vaardigheden van zowel jongeren als volwassenen.

Het verslag "Werkgelegenheid in Europa 2008" wordt gepubliceerd op de volgende website:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>