Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2024/6867

28.11.2024

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité

De impact van demografie op het sociaal Europa

(initiatiefadvies)

(C/2024/6867)

Rapporteur: **Christa SCHWENG**

Besluit van de voltallige vergadering	18.1.2024
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap (SOC)
Goedkeuring door de afdeling	4.9.2024
Goedkeuring door de voltallige vergadering	18.9.2024
Zitting nr.	590
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	154/2/8

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het EESC beschouwt demografische trends als een van de transformatieve uitdagingen voor de Europese samenleving, naast de digitale en de groene transformatie.

1.2. In de Europese Unie zijn in de afgelopen decennia in de meeste — zij het niet in alle — regio's een hoge levensverwachting, een hoog niveau van onderwijs en welvaart en een goed gezondheidsniveau bereikt. Alle lidstaten kampen echter met diverse demografische uitdagingen die aandacht vragen, zoals een krimpende bevolking, lage geboortecijfers en een steeds groter gebrek aan evenwicht tussen leeftijdsgroepen en regio's.

1.3. Demografische ontwikkelingen zijn van invloed op de arbeidsmarkten, de pensioen- en socialebeschermingsstelsels en de geopolitieke positie van Europa.

1.4. Een vergrijzende samenleving staat voor andere uitdagingen dan een samenleving met een evenwichtigere leeftijdsverdeling. Het waarborgen van het recht op waardig ouder worden is, in combinatie met een levenscyclusbenadering, van essentieel belang om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

1.5. Om te zorgen voor een duurzamere maatschappelijke ontwikkeling stelt het EESC onder meer voor om naar een hoger geboortecijfer te streven, het volledige potentieel van de arbeidsmarkt te benutten, werk lonend te maken met goed betaalde en productieve banen van hoge kwaliteit, de arbeidsomstandigheden te verbeteren, de pensioen- en zorgstelsels te hervormen om iedereen toegang te bieden, met behulp van doortastende integratiemaatregelen legale migratiekanalen te verbeteren om met name buitenlands talent aan te trekken, toe te werken naar een sterkere regionale en sociale cohesie en na te gaan om welke redenen mensen de EU verlaten.

1.6. De Europese commissaris voor Demografie zou moeten worden ondersteund door een adequate structuur binnen de Europese Commissie. Ook zou er een Europees bureau voor demografie moeten komen om zeker te zijn van onderzoek en statistieken op dit gebied, terwijl tegelijkertijd voor samenwerking met en voldoende financiering voor bestaande agentschappen zoals Cedefop en Eurofound gezorgd zou moeten worden. Dat zou het gemakkelijker maken om in alle relevante beleidsmaatregelen en effectbeoordelingen rekening te houden met demografie.

2. **Algemene opmerkingen**

2.1. In de Europese Unie zijn in de afgelopen decennia een hoge levensverwachting, een hoog niveau van onderwijs en welvaart en een goed gezondheidsniveau bereikt, maar de lidstaten kampen wel met tal van demografische uitdagingen die aandacht vragen, zoals een stagnerende of zelfs negatieve bevolkingsgroei, een laag geboortecijfer en een steeds groter gebrek aan evenwicht tussen leeftijdsgroepen en regio's, onder meer wat betreft de levensverwachting en het gezond ouder worden.

2.2. Demografische ontwikkelingen hebben een grote impact op de arbeidsmarkt, de pensioen- en socialebeschermingsstelsels, de samenleving en het gewicht van Europa in de wereld. De huidige trend levert grote uitdagingen op voor de duurzame ontwikkeling. Het doel moet een stabiele — en dus duurzame — ontwikkeling van de bevolking en de beroepsbevolking zijn.

2.3. De bevolking in het gebied dat nu de EU27 vormt, is gegroeid van 355 miljoen in 1960 naar 447 miljoen in 2022. Sinds 1960 is de wereldbevolking bijna verdrievoudigd; daardoor is het aandeel van de EU27 in de wereldbevolking gedaald van 11,7 % naar 5,6 %, en het zal blijven dalen — tot 4 % in 2100 ([1]). In absolute cijfers is de bevolking van de EU sinds 2010 nauwelijks gegroeid. Tot 2050 zal zij stagneren op het huidige niveau en vervolgens dalen tot 419,5 miljoen inwoners in 2100 ([2]). In negen van de 27 landen zal de bevolking in 2030 al zijn gekrompen ([3]). Daarentegen zal de bevolking van Afrika in 2100 verdrievoudigd zijn.

2.4. Bepalend voor de demografie zijn de geboorte- en sterftecijfers en immigratie en emigratie. Een stabiele, groeibevorderende factor is de stijgende levensverwachting. Afgezien van korte onderbrekingen (zoals tijdens de pandemie) is de levensverwachting in Europa gestaag gestegen van 65 in 1950 tot 79 in 2023, en naar verwachting zal zij verder stijgen tot 89 in 2100.

2.5. Het lage vruchtbaarheidscijfer, dat de afgelopen jaren is blijven dalen, heeft zijn weerslag op de bevolkingsontwikkeling. Het ligt sinds 1975 onder het vervangingsniveau van 2,1 en bedroeg 1,46 kinderen per vrouw in 2022, tegenover 1,57 in 2016. Samen met sommige Oost-Aziatische landen heeft het merendeel van de EU-lidstaten de laagste vruchtbaarheidscijfers ter wereld.

2.6. Uit statistieken blijkt dat **migratie** goed is voor de bevolkingsontwikkeling. In 2023 zijn volgens de VN 2,3 miljoen mensen naar de EU gemigreerd, hebben 1,1 miljoen mensen de EU verlaten en zijn 1,4 miljoen binnen de EU gemigreerd ([4]).

2.7. **Verschuivingen in leeftijdsgroepen**: ook de leeftijdsopbouw van de EU27-bevolking is aan het veranderen. Tussen 2002 tot 2022 is het aandeel van de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder gestegen van 16 % tot 21 %, en in Portugal en Italië zelfs tot 24 % ([5]). Het aandeel van jongeren onder de 20 is gedaald van 23 % tot 20 %. Het percentage mensen in de meest actieve leeftijdsgroep (20-64 jaar) is licht gedaald, van 61 % tot 59 %. De afhankelijkheidsratio van ouderen (aantal 65-plussers per 100 personen in de leeftijdsgroep 15-64) verandert snel en zal naar verwachting stijgen van 33,3:100 in 2023 tot 45,5:100 in 2040, en tot 59,7:100 in 2100 ([6]), wat betekent dat er dan per elke 100 personen in de werkende leeftijd 59,7 gepensioneerden van hen afhankelijk zullen zijn.

2.8. **Nationale en regionale verschillen**: tot nu toe was de groei van de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder voornamelijk toe te schrijven aan de stijgende levensverwachting, maar inmiddels is er sprake van een stroomversnelling doordat de babyboomers geleidelijk aan met pensioen gaan, terwijl een veel kleiner aantal mensen de arbeidsmarkt betreedt of wordt geboren. West-, Midden- en Noord-Europa kenden een babyboom tot het einde van de jaren 1960, Zuid-Europa tot de jaren 1970 en Midden-Oost-Europa tot begin jaren 1990. Dit betekent dat de babyboomers in West-, Midden- en Noord-Europa al met pensioen gaan, terwijl het in Zuid- en Midden-Oost-Europa nog niet zover is.

([1]) Het aandeel van Afrika in de wereldbevolking is gestegen van 9 % in 1960 tot 17 % en zal in 2100 zijn gestegen tot 38 %. UN World Population Prospects.
([2]) Eurostat.
([3]) Europese Commissie, The Impact of demographic change in a changing environment, 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe – 2023 edition.
([5]) Demography of Europe 2023 edition.
([6]) Projected old-age dependency ratio.

2.9. Voor de hele EU geldende cijfers met betrekking tot veranderingen in de bevolkingsopbouw onttrekken grote nationale verschillen aan het oog: de vruchtbaarheidscijfers lopen sterk uiteen en variëren van 1,84 in Frankrijk tot 1,22 in Malta. Bovendien kampen vooral landen in Midden- en Oost-Europa met massale netto emigratie, terwijl landen in West-, Midden- en Noord-Europa te maken hebben met massale netto immigratie uit zowel EU- als niet-EU-landen. Ook binnen de lidstaten is een aanzienlijke migratie waar te nemen, met name van perifere naar centrale regio's.

3. **Gevolgen van de vergrijzing**

3.1. Deze demografische trend brengt niet te onderschatten uitdagingen en opgaven met zich mee. Dat heeft gevolgen voor de politiek, de economie, de samenleving en ook voor het individu.

3.2. Om met de **wereldpolitiek** te beginnen: het aandeel van de EU in de wereldbevolking bedraagt 5,6 % en neemt af, net als het "gewicht" van de EU als wereldwijde politieke en economische speler. ([7])

3.3. De **binnenlandse politiek** voelt de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking en het electoraat. De meeste manifesten van politieke partijen en de huidige beleidsmaatregelen richten zich echter op alle leeftijdsgroepen. De vraag is of deze trend zal aanhouden dan wel of er een verschuiving zal optreden naar beleid dat meer gericht is op ouderen. Het EESC is ervan overtuigd dat alleen politieke partijen die in hun programma's oog hebben voor solidariteit tussen de generaties ([8]), en dus voor een houdbare bevolkingsgrootte en -opbouw, op lange termijn succesvol zullen zijn.

3.4. **Economie en de arbeidsmarkt**: Het potentieel en de groei van een economie hangen af van een aantal belangrijke factoren, zoals investeringen, innovatie, technologische vooruitgang, een geschoolde, economisch actieve en productieve beroepsbevolking en het aantal gewerkte uren. De potentiële beroepsbevolking in de EU is al aan het krimpen. Volgens het bedrijfsleven is het tekort aan arbeidskrachten nu al een van de grootste belemmeringen voor groei ([9]). Digitalisering en het gebruik van AI zouden tot een hogere productiviteit kunnen leiden, maar volgens de OESO is de productiviteitsgroei de afgelopen twee decennia afgenomen. ([10]) Arbeidstijden zijn daarom een aspect dat in aanmerking moet worden genomen. Dit heeft gevolgen voor het bbp, dat minder snel zou kunnen groeien dan in het verleden. Demografische veranderingen hebben ook gevolgen voor de nationale begrotingen, aangezien de overheidsschuld door minder mensen moet worden gedragen (en terugbetaald). Naast andere maatregelen moet er een evenwicht worden gevonden tussen fiscale stabiliteit en voldoende ruimte voor investeringen die duurzame groei ondersteunen.

3.5. **Samenleving en cultuur**: om tekorten aan vaardigheden op te vangen is het meer dan ooit nodig om arbeidsmigranten van buiten de EU aan te trekken. Omwille van de sociale cohesie moeten er passende diensten worden opgezet, zoals diensten die adequate taal-, culturele en gemeenschapsondersteuning bieden. Daarnaast zijn maatregelen nodig om te zorgen voor gelijke behandeling op het gebied van lonen en arbeidsomstandigheden en dus voor een gelijk speelveld. Integratie moet van twee kanten komen en vergt de nodige inzet van zowel de ontvangende samenleving als de migranten zelf. Diversiteit is een kans voor de samenleving, al zet heterogeniteit de sociale cohesie momenteel wel onder druk. Het EU-beginsel "eenheid in verscheidenheid" ligt onder vuur.

3.6. **Burgers**: een vergrijzende samenleving heeft andere behoeften dan een samenleving van jongeren en mensen van middelbare leeftijd. Als gevolg van het al tijden lage geboortecijfer moeten veel mensen — met name ouderen — het doen zonder familienetwerk, of op zijn minst een netwerk dicht bij huis, en zoeken zij naar nieuwe manieren om gemeenschappen op te bouwen waarin zij zich ondersteund voelen en minder risico lopen te vereenzamen. Een aanpak die het recht op waardig ouder worden eerbiedigt en bevordert, in combinatie met een levenscyclusbenadering, is van cruciaal belang om deze uitdagingen het hoofd te bieden.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/ https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité — Een horizontale EU-aanpak ter bevordering van Europese solidariteit tussen de generaties (PB C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) European Growth Study 2023; Skill gap key investment bottleneck.

([10]) OESO-compendium van productiviteitsindicatoren 2019 & 2024.

3.7. **De stelsels voor sociale ondersteuning** (waaronder pensioenen, zorg en gezondheidszorg) worden voornamelijk gefinancierd door arbeid (sociale bijdragen) en worden — afhankelijk van de nationale praktijk — medegefinancierd door belastingen (op arbeid en in mindere mate op andere belastbare factoren, zoals vermogen). Daarom zijn zij afhankelijk van hoge en stabiele werkgelegenheidsniveaus (geschraagd door een goed functionerende openbare dienst voor arbeidsvoorziening) en een hoge productiviteit. Socialebeschermingsstelsels staan voor een tweeledige uitdaging: de demografie verzwakt de basis, die ook nog eens een steeds zwaardere last — het aantal pensioenen en zorgbehoevenden — krijgt te dragen. Bovendien kampen met name de gezondheids- en zorgstelsels met een tekort aan arbeidskrachten.

4. **Voorgestelde maatregelen**

4.1. In haar "Toolbox for action" noemt de Europese Commissie al tal van Europese en nationale maatregelen om demografische veranderingen in goede banen te leiden. Net als het CvdR in zijn advies "Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie" ([11]) juicht het EESC de doelstellingen van de toolbox toe.

4.2. **Meer kinderen door ouders te steunen**: het lage en nog steeds dalende geboortecijfer is de hoofdoorzaak van de demografische uitdaging. Beslissingen die mensen nemen over het stichten van een gezin en over hoeveel kinderen ze willen hebben zijn persoonlijk, maar werken wel sterk door in de ontwikkeling van de arbeidsmarkt, de economie, de samenleving en de sociale stelsels. Omwille van een houdbare bevolkingsgrootte zouden mensen zich gesteund moeten weten door beleid, met name gezinsbeleid, wanneer zij een gezin willen stichten. Hieronder valt ook een goed functionerende arbeidsmarkt, met stabiele werkgelegenheid en fatsoenlijke lonen, financiële steun en vooral betaalbare en toegankelijke kinderopvang. Ouderschap, en in het bijzonder moederschap, mag geen nadelig effect hebben op het beroepsleven. Het recht op een plaats op een kleuterschool vanaf de eerste verjaardag van een kind in Duitsland en het effectieve gezinsbeleid in Frankrijk zijn goede voorbeelden van hoe dit probleem kan worden aangepakt.

4.3. De **gemiddelde werkelijke arbeidstijd** neemt in de meeste lidstaten geleidelijk af, maar er zijn aanzienlijke verschillen tussen de landen. ([12]) Vrijwillig deeltijdwerk neemt toe, terwijl onvrijwillig deeltijdwerk afneemt, al is het in sommige lidstaten nog altijd wijdverspreid. ([13]) De politiek en het bedrijfsleven moeten met name vrouwen aanmoedigen en steunen om meer uren te gaan werken. Doordat voor deeltijdwerkers echter bepaalde toeslagen zouden wegvallen en de belastingdruk zou toenemen, is er voor hen vaak geen prikkel om meer te gaan werken. Hoewel langere werktijden nuttig kunnen zijn, moet daar wel vrijwillig voor gekozen worden.

4.4. **Het potentieel van de arbeidsmarkt benutten**: in het actieplan van de Europese Commissie staan maatregelen die de EU en de lidstaten samen met de sociale partners zouden moeten nemen. Op een inclusieve arbeidsmarkt wordt het potentieel van de samenleving gemaximaliseerd door maatschappelijke organisaties er actief bij te betrekken en gerichte steun te verlenen aan kwetsbare groepen, zoals mantelzorgers, mensen met een handicap, langdurig werklozen, oudere werklozen, vrouwen die weer aan het werk gaan en NEET's. In Oostenrijk is het bijvoorbeeld gelukt om langdurig werklozen en oudere werklozen weer aan het werk te krijgen door bedrijven hiervoor tijdelijk subsidie te verlenen. In andere landen hebben subsidies aan bedrijven echter geen stabiele werkgelegenheid gecreëerd, maar alleen maar geleid tot tijdelijke banen voor langdurig werklozen met een even lange looptijd als de subsidies zelf. Voor subsidies zouden daarom specifieke voorwaarden moeten gaan gelden.

4.5. **Werk lonend maken met hoogwaardige, goed betaalde en productieve banen**: werken zou financieel aantrekkelijker moeten zijn dan niet werken. Dat betekent: fatsoenlijke lonen met regelmatige socialezekerheidsbijdragen en een substantieel verschil tussen aan de ene kant nettolonen ([14]) en aan de andere kant werkloosheidsuitkeringen en een minimuminkomen. De belastingwig moet worden geanalyseerd aan de hand van de nationale situatie, terwijl een fatsoenlijke levensstandaard voor alle werkenden moet worden gewaarborgd. Om armoedevallen te voorkomen zou de belasting op arbeid billijk en lager moeten zijn, met name voor werknemers met een lager inkomen, aangezien hun loon vaak "concurreert" met sociale uitkeringen. Met belastingmaatregelen moet er ook voor gezorgd worden dat deeltijdwerk een keuze is, omdat mensen, vooral vrouwen, anders "gevangen" blijven in hun deeltijdbaan. Om adequate socialezeker-

([11]) https://cor.europa.eu/nl/our-work/opinions/cdr-1173-2024.
([12]) Volgens Eurostat was dit 36,2 uur per week in 2011 en 35,1 uur in 2023. ***https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en***.
([13]) Eurostat Labour Force survey + Cedefop skills intelligence "involuntary parti-time employment" based of Eurostat LFS.
([14]) Tenuitvoerlegging van Richtlijn 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen.

heidsstelsels te waarborgen die mensen in staat stellen een waardig leven te leiden, moeten hervormingen ook altijd zeen stabiele financieringsbasis voor socialezekerheidsstelsels waarborgen. Werknemers die na hun pensionering voltijds of deeltijds blijven werken, moeten hiertoe financieel geprikkeld worden met de optie om gedeeltelijke pensioenuitkeringen te combineren met werk of om ononderbroken nieuwe pensioenrechten te blijven opbouwen.

4.6. Betere **arbeidsomstandigheden** dragen ertoe bij dat mensen die in een bepaalde sector werken daar blijven of dat werknemers zich tot die sector aangetrokken voelen. Dit heeft echter slechts een beperkt effect op de totale beschikbaarheid van arbeidskrachten. Dergelijke verbeteringen leiden er namelijk alleen maar toe dat mensen van sector of baan veranderen, niet noodzakelijkerwijs dat nieuwe werknemers worden aangetrokken. Werk zou echter in de loop van het leven van werkenden een veiliger en duurzamer karakter kunnen krijgen, en zij zouden minder vaak vroegtijdig uitvallen op de arbeidsmarkt en langer aan het werk blijven, wanneer gezondheid en veiligheid op het werk worden verbeterd en werkenden met het oog op hun gezondheid worden aangemoedigd af en toe van baan te veranderen. Het EESC benadrukt het belang van een correcte uitvoering en handhaving van het Europees sociaal acquis. De sociale partners spelen een belangrijke rol en de Europese kaderovereenkomst tussen de sociale partners over actief ouder worden biedt samen met een intergenerationele aanpak een goed kader voor de aanpassing van werkplekken, zodat werknemers van alle leeftijden veel gemakkelijker actief kunnen blijven op de arbeidsmarkt.

4.7. **Pensioenen**: tegen de achtergrond van een vergrijzende en krimpende bevolking zijn er diverse opties voor de financiering van openbare pensioenstelsels, zoals de bijdragen verhogen ([15]), de uitkeringen verlagen en het actieve beroepsleven verlengen. De eerste is niet houdbaar, de tweede niet wenselijk. Het is een goede zaak dat in de meeste — zij het niet alle — regio's niet alleen de levensverwachting, maar ook de gezonde levensverwachting toeneemt. Om ervoor te zorgen dat werknemers meer gezonde jaren aan het werk kunnen blijven, zou de werkomgeving moeten worden aangepast aan de behoeften van oudere werknemers en zou wat gezondheid en veiligheid betreft een levenscyclusbenadering moeten worden ingevoerd. Aangezien de lidstaten krachtens de EU-Verdragen bevoegd zijn gebleven om pensioenstelsels te ontwerpen en vast te stellen, zijn er in de EU verschillende trajecten. Daarom koppelt een aantal lidstaten de wettelijke pensioenleeftijd aan veranderingen in de levensverwachting. Andere nemen maatregelen om de werkelijke gemiddelde pensioenleeftijd dichter bij de wettelijke pensioenleeftijd te brengen of om het ongebruikte potentieel van de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld NEET's, langdurig werklozen) zoveel mogelijk te benutten om de pensioenstelsels houdbaarder te maken. Tot nu toe hebben echter slechts negen lidstaten pensioenhervormingen doorgevoerd; in 2050 zullen er daar nog zes bij zijn gekomen.

4.8. Het koppelen van de pensioenleeftijd aan veranderingen in de levensverwachting kan een langer en productiever beroepsleven ondersteunen, en tegelijkertijd pensioenstelsels helpen stabiliseren en op die manier bijdragen aan intergenerationele rechtvaardigheid. Elke verhoging van de pensioenleeftijd moet echter stapsgewijs op lange termijn worden ingevoerd, zonder het vertrouwen in de socialebeschermingsstelsels te ondermijnen, en zou niet haalbaar zijn in fysiek en psychologisch belastend werk. Voorwaarden voor iedere strategie om het actieve beroepsleven te verlengen zijn onder andere meer gezonde levensjaren. Daarvoor is preventie nodig, wat onder meer betekent dat de arbeidsorganisatie aan de behoeften van een vergrijzende beroepsbevolking wordt aangepast en dat wordt ingezet op gezondheid op het werk en op een gezonde levensstijl, waarbij dit alles door goed functionerende stelsels voor gezondheidszorg en sociale zorg moet worden geschraagd. Een en ander moet wel gepaard gaan met maatregelen ten behoeve van ouderen, zodat ze inzetbaar en gezond blijven: hun vaardigheden moeten op peil worden gehouden, en op de werkplek mag geen sprake zijn van leeftijdsdiscriminatie.

4.9. Een langer arbeidsleven na de wettelijke pensioenleeftijd heeft de volgende voordelen: mensen krijgen een hoger inkomen en een hoger pensioen, bedrijven behouden ervaren werknemers en de druk op de pensioenstelsels valt weg. Beleid dat mensen ertoe aanzet om langer te blijven werken kan, wanneer tegelijkertijd wordt gezorgd voor een effectief en actief arbeidsmarktbeleid om de arbeidsparticipatie van jongeren te stimuleren, bijdragen tot solidariteit tussen de generaties.

([15]) Om het hoge niveau van de sociale zekerheid en — in het bijzonder — de pensioenen te behouden zouden de individuele bijdragen volgens het Verslag over de vergrijzing 2024 aanzienlijk moeten stijgen.

4.10. **Zorg** ([16]): met een langere levensverwachting neemt het aantal zorgbehoevenden toe. De zorg moet daarom worden verbeterd door formele zorgdiensten te ontwikkelen die de autonomie van zorgbehoevenden ondersteunen. Alle zorgbehoevenden moeten steun krijgen om hun onafhankelijkheid te behouden en onderdeel te blijven van de gemeenschap van hun keuze. Mantelzorgers moeten worden ondersteund, vooral als zij nog steeds werken. Aangezien de meeste zorgtaken nog steeds op de schouders van vrouwen terechtkomen, moet worden gezorgd voor een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen en worden voorzien in voldoende kinderopvangfaciliteiten. De herziene Barcelona-doelstellingen moeten in het Europees Semester regelmatig tegen het licht worden gehouden. Zorgfaciliteiten voor afhankelijke personen komen aan bod in de Europese zorgstrategie en in de aanbeveling over toegang tot hoogwaardige langdurige zorg. Adequate overheidsinvesteringen in de zorg (infrastructuur, personeel enz.) zijn echter van essentieel belang om de doelstellingen hiervan te verwezenlijken. Het EESC heeft aangedrongen op een Europese zorggarantie om ervoor te zorgen dat iedereen die in de EU woont een leven lang toegang krijgt tot betaalbare en hoogwaardige (gezondheids)zorg. (SOC/741).

4.11. **Migratie en integratie**: immigratie van hoogopgeleide onderdanen uit derde landen is één maatregel om tekorten aan vaardigheden op te vangen en kan win-winsituaties creëren voor zowel de uitzendende als de ontvangende landen, mits aan de juiste voorwaarden wordt voldaan. Wat het aantrekken van buitenlands talent betreft is de richtlijn inzake de Europese blauwe kaart een belangrijke stap in de goede richting. Maar in de wereldwijde strijd om talent moet Europa nog meer doen. De immigratie van hoogopgeleide arbeidskrachten moet worden vergemakkelijkt en de afstemming tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moet beter. Voor de EU-talentenpool ([17]) is hierbij een cruciale rol weggelegd.

4.12. Integratiemaatregelen moeten het voor buitenlands talent aantrekkelijk maken om te blijven. Ook moeten de redenen voor emigratie **uit** de EU, met name naar de VS, worden geanalyseerd en aangepakt.

4.13. Vluchtelingen en andere ontheemden stuiten op tal van belemmeringen voor hun integratie en hun toegang tot de arbeidsmarkt. Dit kan komen doordat zij niet genoeg basiskwalificaties en kennis van de taal hebben, moeite hebben om hun kwalificaties erkend te krijgen, een onzekere wettelijke en/of tijdelijke immigratiestatus hebben; gediscrimineerd worden bij de toegang tot de arbeidsmarkt en diensten, zoals huisvesting, of doordat sommige migranten te weinig moeite doen om te integreren. Al deze factoren kunnen bijdragen tot een gebrek aan sociale integratie.

4.14. Dankzij het **vrije verkeer van werknemers** kunnen vacatures in de hele EU beter vervuld worden, waardoor de werkloosheid daalt. Dit kan echter schadelijk zijn voor lidstaten, regio's en gemeenten, bijvoorbeeld wanneer hoogopgeleide arbeidskrachten in groten getale wegtrekken uit met name Midden- en Oost-Europa en perifere regio's, waaronder eilanden. Deze gebieden vereisen bijzondere aandacht en investeringen uit de **structuur- en investeringsfondsen om bestaande ondernemingen te ondersteunen en de oprichting van nieuwe ondernemingen te bevorderen, hoogwaardige banen te scheppen en diensten te verlenen**, zodat arbeidskrachten in de regio kunnen blijven. De mogelijkheid om thuis te werken versterkt de positie van perifere en structureel zwakke regio's als woon- en werkplekken. Om een braindrain binnen de EU te voorkomen is opwaartse economische en sociale convergentie belangrijk.

([16]) EESC-adviezen over de zorg.
EESC-advies over Mantelzorgers (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).
De Europese zorgstrategie (PB C 140 van 21.4.2023, blz. 39).
De rol van familieleden die zorgen voor mensen met een handicap en ouderen (PB C 75, 28.2.2023, blz. 75).
Gezondheidswerkers en zorgstrategie voor de toekomst van Europa (PB C 486, 21.12.2022, blz. 37).

([17]) Advies Europees Economisch en Sociaal Comité — Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Europees Comité van de Regio's over vaardigheden en talentmobiliteit (COM(2023) 715 final) — Voorstel voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een EU-talentenpool (COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)) — Voorstel voor een aanbeveling van de Raad Europa in beweging – mogelijkheden voor leermobiliteit voor iedereen (COM(2023) 719 final) — Aanbeveling van de Commissie betreffende de erkenning van kwalificaties van onderdanen van derde landen (C(2023) 7700 final) (PB C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. In het licht van dit alles zou in alle relevante beleidsvoorstellen en effectbeoordelingen aandacht moeten worden geschonken aan **demografie**. Daarvoor zijn meer onderzoek en statistieken nodig en moet kennis over demografie op EU-niveau worden verspreid. Daartoe zou er een **Europees bureau voor demografie** moeten komen om zeker te zijn van onderzoek en statistieken op dit gebied, terwijl tegelijkertijd voor samenwerking met en voldoende financiering voor bestaande agentschappen zoals Cedefop en Eurofound gezorgd zou moeten worden. Ook zou de Europese commissaris voor Demografie ondersteund moeten worden door een adequate structuur binnen de Europese Commissie.

Brussel, 18 september 2024.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE