



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 08.4.2003
COM(2003) 177 definitief

Aanbeveling voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

**OVER DE UITVOERING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE
LIDSTATEN**

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

Sinds 2000 gaan de werkgelegenheidsrichtsnoeren vergezeld van aanbevelingen over het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten. Deze worden overeenkomstig Artikel 128, lid 4, van het Verdrag op grond van een aanbeveling van de Commissie door de Raad goedgekeurd. De aanbevelingen dienen de lidstaten als leidraad bij de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en richten de beleidsmaatregelen van de lidstaten op de voornaamste uitdagingen.

Aanbevelingen over de werkgelegenheid als onderdeel van een nieuw beleidsturend pakket

De Europese Raad van Barcelona heeft om stroomlijning van de beleidscoördinatie verzocht. De tijdschema's voor de goedkeuring van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en van de richtsnoeren en aanbevelingen voor de werkgelegenheid dienen synchroon te lopen. In zijn verslag over de stroomlijning van 3 december 2002 was de Raad van mening dat het streven naar meer transparantie en efficiency en voorkoming van overlapping en herhaling bij de formulering van richtsnoeren als leidraad moet fungeren bij de stroomlijning. De aanbevelingen voor de werkgelegenheid zijn daarom samen met de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid als pakket gepresenteerd. Het is de bedoeling dat de Raad dit pakket eind juni 2003 goedkeurt.

In een gestroomlijnde aanpak zorgen de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor de overkoepelende coördinatie van het economisch beleid voor de Europese Unie. Voor de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid doen dat de richtsnoeren voor de werkgelegenheid en de aanbevelingen daarover aan de lidstaten. Tijdens de in het voorjaar van 2003 in Brussel gehouden Europese Raad is verzocht om de richtsnoeren voor de werkgelegenheid en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid op elkaar af te stemmen

Het gevolg dat aan de vorige aanbevelingen is gegeven

De laatste aanbevelingen over het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten zijn op 18 februari 2002¹ samen met de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 door de Raad goedgekeurd. Het gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid over 2002² bevat een uitvoerige evaluatie van het gevolg dat de lidstaten in hun laatste nationale actieplannen aan deze aanbevelingen hebben gegeven. Hoewel de lidstaten over het algemeen een constructief gevolg aan de aanbevelingen hebben gegeven, zijn zij, zoals uit dit gevolg naar voren komt, niet allemaal even ver met de uitvoering hiervan en moet het streven naar structurele hervormingen van de arbeidsmarkt worden voortgezet. Het onderhavige voorstel is op de bevindingen in het gezamenlijke werkgelegenheidsverslag over 2003 gebaseerd.

Samenhang en complementariteit met de herziene richtsnoeren voor de werkgelegenheid

Het voorstel voor aanbevelingen over de werkgelegenheid is samen met een voorstel voor radicaal gewijzigde werkgelegenheidsrichtsnoeren op grond van artikel 128, lid 2, van het Verdrag ingediend. Het voorstel voor die richtsnoeren waarin het doel van de

¹ PB L 60 1.3.2002, blz. 70

² Op basis van het voorstel van de Commissie (COM(2002)621 definitief van 13.11.2002 door de Commissie en de Raad samen op 6 maart 2003 goedgekeurd

werkgelegenheidsstrategie verschoven is naar verwezenlijking van de in Lissabon overeengekomen streefdoelen voor de middellange termijn, is gebaseerd op de evaluatie van de werkgelegenheidsstrategie in de eerste vijf jaar en houdt rekening met de situatie in het uitgebreide Europa. In overeenstemming met de behoefte aan een beter gestroomlijnde aanpak zijn er nu minder en eenvoudiger richtsnoeren opgesteld. Zij hebben drie elkaar aanvullende en ondersteunende doelen: volledige werkgelegenheid, arbeidskwaliteit en -productiviteit, sociale cohesie en sociale insluiting. Om deze doelen te bereiken zijn verdere structurele hervormingen op 10 hoofdprioriteiten nodig en moet bovendien speciale aandacht aan belangrijke beheersaspecten worden besteed, zoals sociale partnerschappen en een efficiënte arbeidsbemiddeling.

In het voorstel voor aanbevelingen komen de doelen en prioriteiten van de nieuwe richtsnoeren tot uiting.

Bij de keuze van de aanbevelingen is er nauwlettend op toegezien dat zij betrekking hebben op de voornaamste problemen waarvoor de afzonderlijke lidstaten staan. De volgorde van de aanbevelingen is naar volgorde van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en niet naar prioriteit.

Aanbeveling voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

OVER DE UITVOERING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE LIDSTATEN

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en vooral op artikel 128(4),

Gezien de aanbeveling van de Commissie van 8 april 2003,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Europese Raad van Lissabon op 23 en 24 maart 2000 heeft de Europese Unie een nieuw strategisch doel gegeven: zij moet de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Hiertoe is de Raad voor 2010 globale werkgelegenheidsstreefdoelen en werkgelegenheidsstreefcijfers voor vrouwen overeengekomen;
- (2) De Europese Raad van Barcelona op 15 en 16 maart 2002 heeft om intensivering van de Europese werkgelegenheidsstrategie verzocht door een versterkt, vereenvoudigd en beter beheerd proces dat volledig in de strategie van Lissabon is geïntegreerd. Diezelfde Europese Raad heeft ook om stroomlijning van de beleidscoördinatie verzocht met synchroon lopende tijdschema's voor de goedkeuring van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid;
- (3) Volgens het verslag van de Raad van 3 december 2002 over stroomlijning zou daarbij gestreefd moeten worden naar meer transparantie en efficiency, voorkoming van overlapping en herhaling bij de opstelling van de richtsnoeren en naar consistentie, complementariteit en samenhang;
- (4) De in het voorjaar op 20 en 21 maart 2003 gehouden Europese Raad bevestigde dat werkgelegenheidsstrategie het belangrijkste instrument bij de uitvoering van de werkgelegenheids- en arbeidsmarktdoelen van de Lissabonstrategie is en heeft de lidstaten verzocht de hervorming van de nationale arbeidsmarkt krachtig voort te zetten.
- (5) De Raad heeft de werkgelegenheidsrichtsnoeren bij Besluit ... goedgekeurd;

- (6) Het gezamenlijke werkgelegenheidsverslag dat op 6 maart 2003 door de Commissie en de Raad is goedgekeurd, beschrijft de voornaamste uitdagingen voor het werkgelegenheidsbeleid in iedere lidstaat en vermeldt de prioriteiten voor maatregelen waardoor elke lidstaat een grotere bijdrage tot de verwezenlijking van de globale doelstellingen van de werkgelegenheidsrichtsnoeren zal leveren;
- (7) Gedegen macro-economisch beleid en veelomvattende economische hervormingen zijn van cruciaal belang voor het creëren van banen. De lidstaten moeten deze aanbeveling in overeenstemming met de globale richtsnoeren voor het economische beleid uitvoeren.

BRENGT hierbij de in de bijlage opgenomen aanbevelingen aan de afzonderlijke lidstaten uit.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad
De Voorzitter President

BIJLAGE

BELGIË

De problemen van de vergrijzing wijzen erop dat maatregelen moeten worden genomen om de niet-actieve potentiële arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te krijgen. Daardoor stijgen de werkgelegenheid en de arbeidsparticipatie. Ondanks de positieve ontwikkeling in de laatste jaren ligt de werkgelegenheid in België nog steeds aanzienlijk beneden het EU-gemiddelde en ver onder de EU-streefcijfers, vooral die voor oudere werknemers. Het percentage actieve oudere werknemers in België is het laagste in de EU. Het is onwaarschijnlijk dat de tot dusver genomen maatregelen om actief ouder worden te bevorderen toereikend zijn om het EU-streefcijfer voor 2010 te halen. Weliswaar is de langdurige werkloosheid in de laatste jaren afgenomen – zij ligt thans onder het EU-gemiddelde – maar zij is nog steeds een structureel probleem. De instroom in de langdurige werkloosheid is groot gebleven en een goede preventieve aanpak voor alle werkloze volwassenen ontbreekt nog steeds. Ondanks recente maatregelen om werkloosheidsvallen weg te nemen vereist het risico op uitkeringsafhankelijkheid verdere herziening van het uitkeringsstelsel. Bovendien kunnen stijgingen van de reële arbeidskosten per eenheid product de positieve effecten van de belastinghervorming en de verlagingen van de sociale-zekerheidsbijdragen voor kansarme groepen in gevaar te brengen. Verder getuigen oude grote regionale en subregionale verschillen in arbeidsmarktprestaties niet alleen van uiteenlopende economische prestaties maar ook van onvoldoende geografische arbeidsmobiliteit en initiatieven om voornoemde verschillen aan te pakken hebben nog steeds een gering effect.

België zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. De maatregelen ter beperking van de instroom in de langdurige werkloosheid intensiveren door de preventieve aanpak op meer werkloze volwassenen toe te passen.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

2. Een totaalstrategie ontwikkelen en uitvoeren om de arbeidsparticipatie – vooral van oudere werknemers en vrouwen – op basis van in aanmerking komende streefdoelen te verhogen; verdere preventieve maatregelen nemen en prikkels om vervroegd uit te treden wegnemen.

Werken lonend maken

3. De geplande meerjarige verlaging van de belasting en de niet-fiscale lasten op arbeid uitvoeren zodat werknemers worden aangemoedigd om aan het werk te gaan en werkgevers worden gestimuleerd om nieuwe banen te creëren. Dit moet gepaard gaan met verdere herziening van het uitkeringsstelsel om werkloosheidsvallen weg te nemen.

Mobiliteit

4. In overleg maatregelen nemen om de arbeidsmobiliteit tussen regio's te bevorderen en de coördinatie en integratie van het arbeidsmarktbeleid verder te verbeteren.

DENEMARKEN

In Denemarken ligt de werkgelegenheid nog steeds een stuk boven de EU-streefcijfers, ook van vrouwen en oudere werknemers. Gelet op de vergrijzing van de beroepsbevolking moet Denemarken echter wel voor een toereikend arbeidsaanbod zorgen om groeipotentieel te behouden en het sociale-beschermingsstelsel voor de toekomst veilig te stellen. Door recente hervormingen is de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd omhoog gegaan maar specifieke sectoren, in het bijzonder de gezondheidszorg, het onderwijs en de sociale sector waar de werknemers van boven de 50 oververtegenwoordigd zijn, moeten wel in de gaten worden gehouden. Andere bronnen van potentieel arbeidsaanbod zijn onder meer de al in Denemarken wonende immigranten. Hun participatie moet worden aangemoedigd. Er zijn maatregelen getroffen om de totale belastingdruk op arbeid te verlichten maar er zijn nog meer hervormingen nodig om de participatie van de arbeidskrachten op de lange termijn veilig te stellen, vooral door de nog steeds vrij hoge marginale belastingtarieven te verlagen en prikkels te geven om vervroegde uittreding uit te stellen.

Denemarken zou daarom het volgende moeten doen:

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

1. Zich meer inspannen om op de lange termijn de beschikking over arbeid te houden, in het bijzonder door de arbeidsmarktparticipatie van oudere werknemers te stimuleren en knelpunten in sectoren met vergrijzende arbeidskrachten te voorkomen.

Kansarmen

2. De integratie van immigranten op de arbeidsmarkt verder intensiveren door naar een juist evenwicht tussen meer economische prikkels en vermindering van sociale uitsluiting te streven.

Werken lonend maken

3. Verder gaan met de lopende hervormingen om de hoge marginale belastingtarieven en de totale belastingdruk op arbeid te verlagen, met name op de lage en middelhoge inkomens, en het effect van deze verlaging te meten.

DUITSLAND

De totale werkgelegenheid in Duitsland ligt dicht bij het EU-streefcijfer van 67% voor 2005. Het werkgelegenheidspercentage vrouwen overtreft reeds het tussentijdse streefdoel van de EU van 57% voor 2005. Het werkgelegenheidspercentage oudere werknemers ligt nog steeds onder het zeer lage beginpunt in 1997. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt nog steeds negatief beïnvloed door het gebrek aan kinderopvang e.d. en verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen, vooral in het bedrijfsleven. De verwachte stijging van de werkloosheid in 2003 vergt een efficiënt preventief en actief arbeidsmarktbeleid. Het effect van belasting, sociale-zekerheidsbijdragen en intrekking van de genoten uitkering samen weerhoudt mensen er nog steeds van om aan het werk te gaan, vooral degenen met een laag loon. Hervormingen van het onderwijsstelsel zijn ook een belangrijk middel om de werkloosheid aan te pakken. Een groot deel van de werklozen bestaat immers uit laaggeschoolden. Er is nog steeds een groot gebrek aan arbeidsplaatsen, vooral in de oostelijke deelstaten en de kans bestaat dat de regionale verschillen op de arbeidsmarkt nog groter zullen worden. De regelgeving staat misschien de creëring van banen in de weg en een volledige herziening hiervan is nodig, ook van de arbeidsmarktinstrumenten die betrekking hebben op de loonvorming, zoals de "Flächentarifverträge" en het "Günstigkeitsprinzip".

Duitsland zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. De arbeidsbemiddeling en de actieve arbeidsmarktprogramma's efficiënter maken door deze te richten op die personen die het meeste risico lopen om langdurig werkloos te worden. Het arbeidsmarktbeleid uitvoeren met speciale aandacht voor het uitbliven van nieuwe banen in het Oosten van het land.

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen Creëring van arbeidsplaatsen

2. De creëring van arbeidsplaatsen bevorderen door systematische herziening en intrekking van regelgeving die de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de dienstensector en de industrie zou kunnen belemmeren. Een gemakkelijker aanpasbare arbeidsorganisatie bevorderen en een regelgevingskader creëren dat zowel gunstig is voor het creëren van banen als voor verhoging van de arbeidsproductiviteit.

Levenslang leren

3. De totaalstrategie voor levenslang leren verder ontwikkelen en uitvoeren door het hele onderwijsstelsel aan te pakken, met speciale aandacht voor de opvoering van de participatie aan bijscholing, vooral van oudere, laag gekwalificeerde en in het MKB werkzame werknemers.

Gendergelijkheid

4. Meer maatregelen nemen om de oorzaken van het verschil in beloning van mannen en vrouwen in de particuliere sector en de effecten van het belasting- en het uitkeringsstelsel op de arbeidsparticipatie van vrouwen aanpakken en kinderopvang en aansluiting van de werk- op de schooltijden bevorderen.

Werken lonend maken

5. Het belasting- en uitkeringsstelsel zo te hervormen dat meer prikkels gegeven worden om aan het werk te gaan, vooral door (op alle niveaus) te zorgen voor een hoger netto inkomen bij het aanvaarden van werk of het intreden in een hogere loonschaal en door een uitkering afhankelijk te stellen van actief zoeken naar een baan.

GRIEKENLAND

De totale werkgelegenheid in Griekenland ligt aanzienlijk onder de door de Europese Raad vastgestelde streefcijfers, vooral die van vrouwen. De betrekkelijk lage werkgelegenheidscijfers zijn deels het gevolg van het geringe percentage deeltijdwerk in Griekenland. De werkloosheid is in 2002 voor het derde achtereenvolgende jaar gedaald maar is nog steeds hoger dan het gemiddelde in de EU. De werkloosheid onder de vrouwen is meer dan twee keer zo hoog als onder de mannen. De hervorming van de openbare arbeidsbemiddeling, die van essentieel belang is om de hoge langdurige werkloosheid te bestrijden, laat nog steeds op zich wachten. Om de arbeidsproductiviteit te verhogen die onder meer te lijden heeft van het lage niveau van de vaardigheden, moeten de stelsels voor initiële en voortgezette opleiding worden geïntegreerd. De ingewikkeldheid van het belastingstelsel en de hoge sociale-zekerheidsbijdragen belemmeren ondanks de recente hervormingen nog steeds in hoge mate de aanwerving van nieuw personeel. Bovendien hebben de hervormingen die flexibele arbeidsvormen moesten bevorderen, maar een gering effect gehad. Tevens moeten maatregelen worden genomen om het zwartwerken terug te dringen.

Griekenland zou daarom het volgende moeten doen:

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

1. Het hervormingspakket voor de arbeidsmarkt volledig in nauwe samenwerking met de sociale partners uitvoeren om de toegang tot deeltijdwerk te verbeteren en het aanpassingsvermogen van de werknemers en de bedrijven te bevorderen. Verder moet op de arbeidsmarkt voor evenwicht worden gezorgd tussen flexibiliteit en zekerheid.

Levenslang leren

2. De totaalstrategie voor levenslang leren, gebaseerd op coördinatie van onderwijs, beroepsopleiding en werkgelegenheid, voltooien en toepassen. Maatregelen nemen om de onderwijsniveaus te verhogen en de participatie van volwassenen aan onderwijs en beroepsopleiding te stimuleren.

Gendergelijkheid

3. Doeltreffende maatregelen nemen om de grote verschillen tussen de werkgelegenheids- en de werkloosheidscijfers van mannen en vrouwen te verminderen en blijven streven naar meer kinderopvang en zorgvoorzieningen voor andere personen ten laste.

Werken lonend maken

4. Het belastingstelsel vereenvoudigen en de sociale-zekerheidsbijdragen verlagen, in het bijzonder voor de lage lonen, en grotere prikkels geven tot deeltijdarbeid.

Zwartwerk

5. Een adequate beleidsmix ten uitvoer leggen om zwartwerken aanzienlijk te verminderen, onder meer door de belasting op laagbetaalde arbeid te verlagen en meer prikkels te geven om zwart in regulier werk om te zetten.

Arbeidsbemiddeling

6. De herstructurering van de openbare arbeidsbemiddeling voltooien en de preventieve en persoonsgerichte aanpak volledig ten uitvoer te leggen, in het bijzonder bij vrouwen en jongeren. Het statistische monitoringsysteem verbeteren.

SPANJE

Ondanks grote inspanningen en vorderingen in de laatste jaren is de werkloosheid aanzienlijk boven het EU-gemiddelde gebleven en de werkgelegenheid ligt er nog steeds onder. De daling van de werkloosheid is groter onder de vrouwen dan onder de mannen maar de werkloosheid onder de vrouwen is nog steeds meer dan twee keer zo hoog als onder de mannen. Andere kenmerken van de Spaanse arbeidsmarkt zijn bijna onveranderd gebleven: de trage stijging van de productiviteit, het hoge percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten en het geringe gebruik van deeltijdcontracten (nog steeds veel minder verbreid dan in andere lidstaten). Bovendien heeft de creëring van werkgelegenheid in de verschillende autonome gemeenschappen niet tot een verkleining van de grote verschillen in werkloosheid tussen de regio's geleid. De arbeidsmobiliteit van het ene naar het andere gebied is gering, deels als gevolg van structurele belemmeringen, vooral de slecht functionerende huizenmarkt. In verband hiermee is het van belang om de modernisering van de openbare arbeidsbemiddeling te voltooien en de coördinatie tussen de regionale diensten voor arbeidsbemiddeling te verbeteren.

Spanje zou daarom het volgende moeten doen:

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

1. Samen met de sociale partners de arbeidsorganisatie en de deelname aan levenslang leren verbeteren om de arbeidsproductiviteit en -kwaliteit op te voeren. Het regelgevingskader herzien waarbij de nadruk moet worden gelegd op vermindering van het hoge percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten en toename van het gebruik van deeltijdovereenkomsten.

Gendergelijkheid

2. Doeltreffende maatregelen nemen om de totale werkgelegenheid te doen stijgen en verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid tussen mannen en vrouwen te verkleinen. De kinderopvang en zorgvoorzieningen voor andere personen ten laste verbeteren.

Mobiliteit

3. De voorwaarden voor het scheppen van werkgelegenheid in achtergebleven regio's verbeteren en belemmeringen voor arbeidsmobiliteit wegnemen. Hiertoe behoort intensievere coördinatie tussen de arbeidsbemiddeling van de verschillende regio's met het doel de regionale verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid te verkleinen.

Arbeidsbemiddeling

4. De modernisering van de openbare arbeidsbemiddeling afronden. De werking hiervan moet efficiënter worden en haar vermogen om op de arbeidsmarkt te bemiddelen dient te worden vergroot. Deze inspanningen zouden ook de voltooiing van het statistische monitoringsysteem moeten omvatten.

FRANKRIJK

De totale werkgelegenheid in Frankrijk is nog steeds relatief gering en de arbeidsparticipatie van de oudere werknemers is nog zeer laag (één van de laagste in de EU). In het kader van de vergrijzing moet daarom arbeidsparticipatie van de arbeidskrachten, vooral van de oudere werknemers worden aangemoedigd. Ondanks de uitvoering van een actief en preventief beleid ten aanzien van de werklozen is de werkloosheid nog steeds hoog, vooral in bepaalde delen van het land. Bovendien sluit de vraag naar arbeid nog steeds niet op het arbeidsaanbod aan. In dit verband is het aantal jongeren dat zonder kwalificatie de school verlaat, een groot probleem. Tenslotte is de sociale dialoog in Frankrijk onderontwikkeld terwijl deze toch op verscheidene gebieden een belangrijke rol zou kunnen vervullen.

Frankrijk zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. Maatregelen voortzetten en ontwikkelen om door een meer persoonsgerichte aanpak van de werklozen en door coördinatie van de werkzaamheden van de verschillende diensten voor arbeidsbemiddeling werkloosheid te voorkomen. Hiertoe moet ervoor worden gezorgd dat het nieuwe verzekeringsstelsel tegen werkloosheid gepaard gaat met de juiste eisen en doeltreffende prikkels om werk te zoeken.

Levenslang leren

2. Streven naar een totaalstrategie voor levenslang leren waarin rekening wordt gehouden met de behoeften aan initiële opleiding en de toegang van minder gekwalificeerde werknemers wordt aangemoedigd, vooral in het MKB.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

3. Een coherent beleid voeren om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers aanmerkelijk te verhogen, vooral door hervorming van de vut-regelingen en bevordering van de toegang van de betreffende werknemers tot opleiding.

Sociale partnerschap

4. De sociale dialoog stimuleren en intensiveren, in het bijzonder om vraagstukken te aan te pakken in verband met actief ouder worden en levenslang leren.

IERLAND

Ierland vordert gestaag in de richting van de werkgelegenheidsdoelen van Stockholm en Lissabon. De sterke vertraging van de economische groei en de recente stijging van de werkloosheid vormen een groot probleem. De arbeidsparticipatie van vrouwen is aanzienlijk gestegen maar er is nog steeds een groot verschil tussen de beloning en de werkgelegenheidscijfers van mannen en vrouwen. Dit verschil wordt nog bevorderd door problemen op het gebied van het aanbod aan en de betaalbaarheid van kinderopvang. Weliswaar is er nog vooruitgang geboekt maar er zijn nog steeds verschillen tussen de beide regio's in toegang tot de arbeidsmarkt en economische activiteit. Er wordt nog geen strategisch kader voor levenslang leren toegepast en het wachten is op de ontwikkeling van bedrijfsopleidingen, vooral voor oudere werknemers.

Ierland zou daarom het volgende moeten doen:

Creëring van arbeidsplaatsen

1. Een nieuw pakket maatregelen nemen om de regionale verschillen in werkgelegenheid, werkloosheid en de creëring van arbeidsplaatsen aan te pakken, onder meer met steun van de Structuurfondsen.

Levenslang leren

2. Bedrijfsopleidingen bevorderen en de tenuitvoerlegging van een coherente strategie voor levenslang leren versnellen door globale streefdoelen te stellen. De actieve medewerking van de sociale partners aan het streven naar deze doelen stimuleren.

Gendergelijkheid

3. De inspanningen intensiveren om de economisch inactieven te activeren en in de arbeidsmarkt op te nemen – vooral vrouwen – door het wegnemen van fiscale belemmeringen voort te zetten, het aantal plaatsen in betaalbare kinderopvang te verhogen en de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

ITALIË

Ondanks de verbeteringen in de afgelopen jaren liggen de cijfers van de werkgelegenheid in Italië nog steeds ver onder het Europees gemiddelde, vooral voor vrouwen en oudere werknemers. Op grond hiervan zijn de nationale streefcijfers vastgesteld. Er zijn nog steeds grote regionale verschillen; het Noorden heeft de hoogste arbeidsparticipatiecijfers en vrijwel volledige werkgelegenheid terwijl de arbeidsparticipatie in het Zuiden laag is en de werkloosheid hoog. Weliswaar hebben de doorgevoerde hervormingen bijgedragen tot een stijging van de werkgelegenheid en een daling van de werkloosheid in beide delen van het land maar het relatieve verschil is vrijwel niet veranderd en verbergt misschien een hoog percentage zwartwerk. Een ander belangrijk zwak punt is de toename van flexibiliteit en de afname van zekerheid. Het groeiend gebruik van flexibelere contracten die relatief weinig bescherming bieden vergeleken met de nog steeds grote bescherming bij vaste banen in middelgrote en grote bedrijven heeft de dualiteit op de arbeidsmarkt versterkt: de onzekerheid is nog groter geworden door een zeer beperkt stelsel van werkloosheidsuitkeringen en sociale bijstand. Begin 2003 heeft de regering nieuwe maatregelen genomen om de flexibiliteit te bevorderen, o.a. de invoering van nieuwe arbeidscontracten en de liberalisering van arbeidsbemiddeling maar de uitvoering van oude plannen, zoals de hervorming van de openbare arbeidsbemiddeling en de strategie levenslang leren, willen niet vlotten.

Italië zou daarom het volgende moeten doen:

Creëring van arbeidsplaatsen

1. Een nieuw pakket maatregelen nemen om de regionale verschillen in werkgelegenheid, werkloosheid en creëring van arbeidsplaatsen aanpakken door doeltreffend gebruik van alle instrumenten, waaronder steun van de Structuurfondsen.

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

2. In overleg met de sociale partners maatregelen treffen om de arbeidsmarkt flexibeler te maken en de arbeidsorganisatie te moderniseren waarbij de synergie tussen flexibiliteit en zekerheid wordt bevorderd en marginalisering van kansarme groepen wordt voorkomen.

Levenslang leren

3. Maatregelen nemen om de strategie voor levenslang leren ten uitvoer te leggen, in het bijzonder door het aanbod aan voortgezette opleiding via overeenkomsten met de sociale partners te bevorderen.

Arbeidsaanbod en actief oud worden

4. Maatregelen treffen om overeenkomstig het nationale streefdoel de arbeidsparticipatie van ouderen op te voeren, vooral door in nauwe samenwerking met de sociale partners de daadwerkelijke leeftijd van uittreding te verhogen en het aanbod aan voortgezette opleiding uit te breiden. Maatregelen nemen om meer vrouwen aan het werk te krijgen, vooral door het aanbod aan kinderopvang en zorgvoorzieningen voor andere personen ten laste te vergroten.

Zwartwerk

5. Een adequate beleidsmix ten uitvoer leggen om zwartwerken drastisch te verminderen, onder meer door verlaging van de belasting op laagbetaalde arbeid en uitbreiding van de prikkels voor de omzetting van zwart in regulier werk.

Arbeidsbemiddeling

6. De werking van de arbeidsbemiddelingsmarkt verbeteren door een nationaal geautomatiseerd systeem voor arbeidsmarktgegevens in te voeren dat voor alle operatoren toegankelijk is, en tevens de capaciteit van de openbare arbeidsbemiddeling tot actieve en preventieve maatregelen voor werklozen te vergroten.

LUXEMBURG

De arbeidsparticipatie in Luxemburg ligt onder het EU-gemiddelde, vooral van oudere werknemers. De werkgelegenheid is dankzij grensgangers toegenomen. Ook de arbeidsparticipatie van Luxemburgse jonge vrouwen is gestegen, terwijl het aantal oudere werknemers ondanks meer prikkels om aan het werk te blijven niet is toegenomen. Benutting van het nog niet aangeboorde potentieel aan nationale werkgelegenheid is van groot belang om het arbeidsaanbod te vergroten en daardoor de groei te stimuleren. De prikkels om aan het werk te blijven zouden kunnen worden verbeterd door verdere hervormingen van de vut- en prepensioenregelingen. Ook de effecten van de laatste herzieningen van het invaliditeitspensioen zouden nauwlettend moeten worden gevolgd. Het risico bestaat dat de stijging van de participatie van vrouwen tot een minder dynamische arbeidsmarkt zou kunnen leiden. De intrede van jongeren zonder beroepskwalificaties op de arbeidsmarkt is eveneens nog steeds een groot probleem. Wat deze aspecten (jongeren, vrouwen en oudere werknemers) en belangrijke aspecten van de kwaliteit van de arbeid betreft (levenslang leren, verschil in beloning tussen mannen en vrouwen) heeft Luxemburg nog steeds niet voor een goede follow-up gezorgd om het werkelijke effect van de maatregelen en hervormingen te onderzoeken waartoe het sedert het eerste NAP voor de werkgelegenheid heeft besloten.

Luxemburg zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

1. De kaderwet inzake permanente educatie doeltreffend toepassen door met krachtige medewerking van de sociale partners een coherente strategie voor levenslang leren uit te werken. Voortijdige schoolverlating bestrijden en het totale onderwijsstelsel herzien om een betere samenhang tussen onderwijs en opleiding tot stand te brengen.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

2. De maatregelen ter verwezenlijking van een aanzienlijke stijging van de arbeidsmarktparticipatie van de oudere werknemers intensiveren door vut- en invaliditeitspensioenregelingen te herzien en de effecten van de laatste herzieningen van de invaliditeitsregelingen nauwlettend te volgen.

Gendergelijkheid

3. De inspanningen ter verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen voortzetten door de voorzieningen te verbeteren zodat het gemakkelijker wordt om werk en gezin met elkaar te combineren, door herintrede na lange tijd aan te moedigen en maatregelen te treffen om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen door de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

NEDERLAND

Ondanks de recente stijging van de werkloosheid zit Nederland nog steeds een stuk boven het globale werkgelegenheidsstreefdoel dat door de Europese Raad is vastgesteld. Weliswaar ligt de arbeidsparticipatie van vrouwen boven het EU-gemiddelde maar het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen is nog steeds betrekkelijk groot. Een verdere stijging van de werkgelegenheidscijfers is alleen mogelijk als de groei van de werkgelegenheid van vrouwen doorzet, de arbeidsparticipatie van ouderen en minderheden stijgt en ongebruikt arbeidspotentieel wordt benut. In dit verband is het hoge aantal WAO'ers zorgwekkend en werkloosheidsvallen in het uitkeringsstelsel schrikken mensen nog steeds af om aan het werk te gaan. Het voortbestaan van onvervulde vacatures als gevolg van een vaardighedenkloof wijst erop dat het beleid voor levenslang leren onvoldoende in staat is om de kloof tussen vraag naar en aanbod van arbeid te overbruggen. Als daar ook nog een stijgende werkloosheid bijkomt zouden laaggeschoolde werknemers wel eens meer risico kunnen lopen om hun baan te verliezen.

Nederland zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

1. Het beleid levenslang leren in nauwe samenwerking met de sociale partners op de vraag van de arbeidsmarkt afstemmen om de werkloosheid te bestrijden en te voorkomen dat laaggeschoolde werknemers uit de arbeidsmarkt worden gestoten.

Gendergelijkheid

2. Samen met de sociale partners de ontwikkeling van een strategie ontwikkelen om de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Werken lonend maken

3. De uitstroom uit de WAO aanzienlijk vergroten. Het beheer van de uitkeringen transparanter maken door meer fiscale maatregelen te nemen en geen subsidies te verstrekken en bovendien de nationale en lokale inkomenssteun beter te coördineren.

OOSTENRIJK

De werkgelegenheidsstreefdoelen die door de Europese Raad van Lissabon en Stockholm zijn vastgesteld, zijn door Oostenrijk al ruimschoots gehaald, met uitzondering van het werkgelegenheidscijfer voor oudere werknemers. Dit valt ook op te maken uit het feit dat gemiddeld op zeer "jonge" leeftijd de arbeidsmarkt wordt verlaten. De werkloosheid is vanaf medio 2001 opgelopen, met name onder de jongeren, maar is nog steeds één van de laagste in de EU. Structurele veranderingen op de arbeidsmarkt, het aanpassingsvermogen van de arbeidskrachten en de eliminering van vaardigheden die niet op de arbeidsmarkt aansluiten, vormen nog steeds een uitdaging. Weliswaar is de arbeidsparticipatie van de vrouwen al zeer hoog maar het tekort aan kinderopvang is een zwak punt.

Oostenrijk zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

1. De toepassing van een totaalstrategie voor de ontwikkeling van levenslang leren voortzetten. Deze moet gebaseerd zijn op de onontbeerlijke inschakeling van alle betreffende actoren en onder meer streefdoelen voor financiële middelen en participatie bevatten.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

2. Samen met de sociale partners een actieplan ontwikkelen op basis van adequate streefdoelen voor de verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, vooral van oudere vrouwen, en de optrekking van de effectieve pensioenleeftijd.

Gendergelijkheid

3. Samen met de sociale partners op basis van streefdoelen een strategie ontwikkelen om de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken en meer maatregelen te nemen om het aanbod aan kinderopvang te vergroten. Het effect van de huidige kinderbijslagregelingen op kwaliteit en kwantiteit van de werkgelegenheid van vrouwen onderzoeken.

PORTUGAL

De algemene economische indicatoren geven sinds 2001 een verslechtering te zien en de werkloosheid is in 2002 sterk opgelopen. Sedert 1997 zijn goede vorderingen gemaakt in de richting van de EU-streefdoelen. De werkgelegenheid ligt al boven 67%, het voor 2005 gestelde streefcijfer. De arbeidsproductiviteit is de laagste in de EU en stijgt langzaam. Het gemiddelde bereikte onderwijsniveau van de volwassenen en de jongeren is nog steeds laag. Hoewel Portugal in de laatste jaren veel meer aan onderwijs heeft besteed, is het percentage voortijdige schoolverlaters dat niet de bovenbouw van het voortgezet onderwijs heeft afgemaakt en niet in opleiding is, nog steeds verreweg het hoogste in de Gemeenschap en ondanks recente vooruitgang ligt het aantal leerlingen in een beroepsopleiding nog steeds aanzienlijk onder het EU-gemiddelde. Het was bijzonder moeilijk om de zeer vele kleine en microbedrijfjes bij de nationale programma's te betrekken die opgezet zijn om de vaardigheden van hun personeel te vergroten en het kwalificatieniveau van de werknemers te verhogen. Weliswaar ligt de participatiegraad van vrouwen boven het gemiddelde in de Gemeenschap, maar het percentage actieve vrouwen loopt van sector tot sector sterk uiteen en er zijn nog steeds grote verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven. Er zijn onlangs belangrijke overeenkomsten tussen de sociale partners en de regering ondertekend maar de uitvoering hiervan vereist krachtige medewerking van de ondertekenende partijen.

Portugal zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

1. De toepassing van de nationale strategie voor levenslang leren voortzetten; het onderwijsstelsel verbeteren om het hoge percentage voortijdige schoolverlaters te verlagen; aanbod aan geschoolde arbeidskrachten garanderen en streefdoelen voor onderwijs en opleiding voor werknemers in hun eigen bedrijf stellen.

Gendergelijkheid

2. Blijven streven naar vergemakkelijking van het combineren van werk en gezin, vooral door kinderopvang en zorgvoorzieningen voor andere personen ten laste uit te breiden. Maatregelen treffen om gendersegregatie op sectoraal niveau te verminderen en initiatieven ontplooien om de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven aan te pakken.

Sociaal partnerschap

3. Op de bestaande overeenkomsten tussen de regering en de sociale partners voortbouwen, sociale partnerschappen op het gebied van loonbeleid, arbeidsproductiviteit, aanpassingsvermogen, arbeidsorganisatie en kwaliteit van het werk intensiveren.

FINLAND

In Finland liggen de totale werkgelegenheid en de werkgelegenheid van vrouwen boven de door de Europese Raad voor 2005 vastgestelde streefdoelen voor de EU en boven het streefcijfer van Lissabon voor de arbeidsparticipatie van vrouwen vóór 2010. Finland is één van de lidstaten die het meest last hebben van de vergrijzing. De arbeidsparticipatie zal dus moeten worden verhoogd en met het oog op het arbeidsaanbod zullen oudere werknemers langer op de arbeidsmarkt moeten blijven. De totale werkloosheid ligt echter nog steeds boven het EU-gemiddelde en de structurele werkloosheid is hoog. De hoge werkloosheid in sommige regio's en daarnaast de moeilijkheden om personeel te werven wijzen erop dat de doeltreffendheid van actieve arbeidsmarktprogramma's die vraag naar en aanbod van arbeid op elkaar moeten afstemmen, nog voor verbetering vatbaar is. Weliswaar zijn er enkele maatregelen genomen om de hoge belastingdruk op arbeid te verlagen, maar er moet nog wel aandacht worden besteed aan de hervorming van de belastingen en het uitkeringsstelsel, vooral met betrekking tot laagbetaalde arbeid. Nationale bronnen wijzen tevens op een groot verschil in beloning tussen mannen en vrouwen dat slechts ten dele uit gendersegregatie in bepaalde sectoren te verklaren valt.

Finland zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. De doeltreffendheid van de actieve arbeidsmarktprogramma's verbeteren om de structurele werkloosheid te bestrijden en de regionale verschillen en knelpunten op de arbeidsmarkt te verminderen. Daarbij moet vooral aandacht worden besteed aan de meest kwetsbare groepen.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

2. Meer doen om op de lange termijn over arbeid te beschikken. In het bijzonder de maatregelen voortzetten om overeenkomstig de nationale strategie voor actief ouder worden de daadwerkelijke uittredingsleeftijd te verhogen en participatie aan de arbeidsmarkt aan te moedigen door verdere hervorming van het belasting- en uitkeringsstelsel, vooral door de hoge marginale effectieve belastingtarieven op de lage lonen te verlagen.

Gelijke behandeling

3. In het kader van de gendermainstreaming de inspanningen opvoeren om de oorzaken van het verschil in beloning van mannen en vrouwen en van gendersegregatie aan te pakken.

ZWEDEN

De Zweedse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door zeer hoge werkgelegenheidscijfers, ook van oudere werknemers en vrouwen, en alle streefcijfers voor de EU zijn al overtroffen. Gelet op de verouderende bevolking vereist een duurzaam arbeidsaanbod de benutting van arbeidspotentieel onder de immigranten, de jongeren en de langdurig zieken. Om duurzaam een toereikend arbeidsaanbod te garanderen moet specifiek aandacht worden besteed aan vervroegde uittreding en de snelle stijging van het aantal langdurig zieken. Ondanks de inganggezette belastinghervorming behoort de belastingdruk op arbeid nog steeds tot de hoogste in de EU. Het uitkeringsstelsel is internationaal gezien zeer goed en de prikkels om te werken moeten klaarblijkelijk worden versterkt.

Zweden zou daarom het volgende moeten doen:

Verandering en aanpassingsvermogen

1. Het aantal personen met langdurig ziekteverlof omlaag brengen door de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het regelgevingskader aan te passen teneinde een doeltreffende reïntegratie mogelijk te maken van degenen die dat willen.

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

2. Meer doen om op de lange termijn over arbeid te beschikken door ten volle gebruik te maken van alle potentiële arbeidsbronnen, vooral van de immigranten.

Werken lonend maken

3. De hervormingen van het belastingstelsel en het uitkeringsstelsel voortzetten om de prikkels om te werken te versterken, in het bijzonder voor de groepen met hoge marginale effectieve belastingtarieven, en de hervorming van de belasting op het inkomen uit arbeid voltooien.

VERENIGD KONINKRIJK

Het VK zit boven het door de Europese Raad gestelde streefcijfer voor de totale werkgelegenheid in de EU. Dit geldt ook voor de streefdoelen voor vrouwen en oudere werknemers. Weliswaar is de werkgelegenheid hoog maar de productiviteit is betrekkelijk laag ten dele als gevolg van een ontoereikend niveau van basisvaardigheden en specifieke problemen in verband met de kwaliteit van de banen, zoals verschil in beloning van mannen en vrouwen en geen toegang tot opleiding voor enkele categorieën werknemers. Deze uitdagingen vormen de concrete agenda voor de verdere ontwikkeling van sociaal partnerschap op nationaal niveau. Bovendien kan de gestage toename van het aantal personen in de werkende leeftijd dat wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid een beroep op een uitkering doet, verdere stijging van het arbeidsaanbod belemmeren. Hoewel de totale werkloosheid een stuk onder het EU-gemiddelde ligt, zijn er aanzienlijke verschillen in toegang tot de arbeidsmarkt met een concentratie van economische inactiviteit en langdurige werkloosheid in bepaalde regio's en onder bijzonder kansarme groepen (alleenstaande ouders, huishoudens waarin niemand werkt, bepaalde etnische minderheden, oudere manlijke werknemers, gehandicapten en laaggeschoolden). Deze omstandigheid vereist een krachtiger en goedgericht actief arbeidsmarktbeleid.

Het VK zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. Een actief arbeidsmarkt beleid ten uitvoer leggen, gericht op duurzame integratie op de arbeidsmarkt, vermindering van de hoge concentratie van werkloosheid en inactiviteit in bepaalde groepen. Speciale aandacht besteden aan personen met specifieke problemen op de arbeidsmarkt, personen die het risico lopen langdurig werkloos te worden, werkende armen en inactieven.

Arbidsaanbod en actief ouder worden

2. Iedereen die kan werken moet de mogelijkheid hebben en de prikkels daartoe krijgen, vooral door de uitkeringsregelingen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te hervormen.

Gendergelijkheid

3. Meer doen om de oorzaken van het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen te verkleinen, vooral door een evenwichtigere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in beroepen en sectoren te bewerkstelligen en door de toegang van laagbetaalde vrouwelijke deeltijdwerkers tot opleiding te vergroten. Meer betaalbare kinderopvang en zorgvoorzieningen voor andere ten laste komende personen bieden.

Sociaal partnerschap

4. Sociaal partnerschap op nationaal niveau en op het werk verder ontwikkelen om de arbeidsproductiviteit en -kwaliteit te verbeteren, vooral door het lage niveau van de basisvaardigheden en de lacunes in de vaardigheden van de arbeidskrachten aan te pakken.