



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 7.4.2004  
COM(2004) 239 definitief

2004/0082 (CNS)

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE**

**Versterking van de tenuitvoerlegging van de Europese Werkgelegenheidsstrategie**

---

Voorstel voor een

**BESLUIT VAN DE RAAD**

**betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten**

Aanbeveling voor een

**AANBEVELING VAN DE RAAD**

**betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten**

(Ingediend door de Commissie)

## INHOUD

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE Versterking van de tenuitvoerlegging van de Europese Werkgelegenheidsstrategie.....	3
VOORSTEL VOOR EEN BESLUIT VAN DE RAAD betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten .....	7
AANBEVELING VOOR EEN AANBEVELING VAN DE RAAD betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten .....	9
BIJLAGE 1. Gemeenschappelijke aanbevelingen aan alle lidstaten .....	11
BIJLAGE 2. Specifieke aanbevelingen per land.....	13
België.....	13
Denemarken.....	14
Duitsland.....	14
Griekenland.....	15
Spanje.....	17
Frankrijk.....	18
Ierland.....	19
Italië.....	19
Luxemburg.....	21
Nederland.....	21
Oostenrijk.....	22
Portugal.....	23
Finland.....	24
Zweden.....	25
Verenigd Koninkrijk.....	26
BIJLAGE 3. Prioriteiten voor nieuwe lidstaten .....	27
Cyprus.....	27
Tsjechische Republiek.....	28
Estland.....	29
Hongarije.....	29
Litouwen.....	30
Letland.....	31
Malta.....	32
Polen.....	33
Slovenië.....	34
Slowakije.....	34

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE**  
**Versterking van de tenuitvoerlegging van de Europese Werkgelegenheidsstrategie**

*Stimulering van het politieke debat door meer doelgerichte en krachtiger geformuleerde EU-aanbevelingen aan de lidstaten*

Europa heeft meer en betere banen nodig. De Europese Raad van maart 2004 heeft onderstreept dat Europa snel doelmatige actie dient te ondernemen.

De Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) speelt hierbij een hoofdrol. Overeenkomstig de strategie van Lissabon geven de door de Raad in 2003 opgestelde nieuwe Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren drie overkoepelende doelstellingen aan: volledige werkgelegenheid; kwaliteit van werk en productiviteit; en meer sociale samenhang en integratie. Deze richtsnoeren omvatten tien specifieke richtsnoeren en advies betreffende verbetering van de governance van het werkgelegenheidsbeleid.

De op basis van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren in veel lidstaten doorgevoerde hervormingen hebben hun waarde bewezen wat betreft het verbeteren van de prestaties van de arbeidsmarkt, zoals blijkt uit de werkgelegenheidsgroei van de afgelopen jaren en uit de veerkracht van de werkgelegenheid tijdens de recente vertraging van de economie. De vooruitgang van de EU in de richting van de doelstelling van Lissabon (een algemene arbeidsdeelname van 70% in 2010) is tot stilstand gekomen, en bij het huidige cijfer van 64,3% is het wel duidelijk dat de EU het tussentijdse streefcijfer van 67% voor 2005 niet zal halen. Als er geen ingrijpende actie wordt ondernomen zal ook het doel voor 2010 niet gehaald worden<sup>1</sup>. De groei van de arbeidsproductiviteit wordt steeds trager en kwaliteit van werk en op integratie gerichte arbeidsmarkten blijven grote uitdagingen in veel lidstaten.

Tegen de achtergrond van vertraagde economische groei, en op verzoek van de staatshoofden en regeringsleiders tijdens de Europese Raad van het voorjaar 2003, heeft de Commissie een Europese Task Force Werkgelegenheid opgericht, onder voorzitterschap van Wim Kok, voormalig Eerste Minister van Nederland. De Task Force heeft prioriteiten voor actie aangegeven<sup>2</sup> die voor alle lidstaten relevant zijn, alsmede noodzakelijke specifieke hervormingen. De Commissie en de Raad hebben ingestemd met de beoordeling en de beleidsadviezen van de Task Force, die volledig in overeenstemming zijn met de Europese Werkgelegenheidsstrategie en die ook verwerkt zijn in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid 2004 (GVW) van de Raad en de Commissie aan de Europese Raad.

Als Europa zijn werkgelegenheidsdoelstellingen voor 2010 wil halen en zijn concurrentievermogen en groeipotentieel in de mondiale economie wil versterken, moet er een trendbreuk bewerkstelligd worden: zowel werkgelegenheid als productiviteit moeten veel sneller toenemen. Een beperkte aanpak van arbeidsmarkthervormingen zal niet voldoende zijn. Een degelijk macro-economisch beleid is noodzakelijk om vertrouwen en stabiliteit te verzekeren. Structurele hervormingen zijn nodig op de markten van goederen, diensten en kapitaal om het concurrentievermogen en het creëren van banen te ondersteunen. Vooruitgang

---

<sup>1</sup> Dit betekent dat er meer dan 15 miljoen banen moeten worden gecreëerd in de EU-15 en meer dan 20 miljoen in de EU-25.

<sup>2</sup> "Jobs, jobs, jobs – Creating more employment in Europe", Verslag van de Task Force Werkgelegenheid onder voorzitterschap van Wim Kok.

op alle fronten van de agenda van Lissabon (te Göteborg aangevuld met een milieudimensie), met name in termen van onderzoek<sup>3</sup> en innovatie, onderwijs en opleiding, de ontwikkeling van het werkgelegenheidspotentieel van milieubeleid, met name in de milieugoederen- en dienstensector, en de hervorming van de socialebeschermingsstelsels (met inbegrip van pensioenregelingen), dienen hand in hand te gaan. Het beleid op deze terreinen, met inbegrip van het recente Groei-Initiatief, dient investeringen in menselijk kapitaal en productiemiddelen te stimuleren, en betere voorwaarden te creëren voor nieuwe banen en productiviteitsgroei, door het versterken van het vermogen van Europa om veranderingsprocessen te beheren.

Bij de hervorming van de Werkgelegenheidsstrategie in 2003 werd de nadruk gelegd op oriëntatie op de middellange termijn en op het vaststellen van een beleidskader dat rekening houdt met de toegenomen diversiteit in de EU na de uitbreiding. De lidstaten dienen alle in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren aangegeven beleidlijnen daadkrachtig na te streven en de Unie moet meer aandacht besteden aan de follow-up en de “peer pressure” opvoeren. De Task Force Werkgelegenheid heeft bevestigd dat de nadruk moet worden gelegd op intensief toezicht op de door de lidstaten ondernomen hervormingen, in plaats van een op een proces van verdere aanpassing van de richtsnoeren.

Het bestaande algemene beleidskader is dus afdoende en geschikt voor het aangaan van de werkgelegenheidsuitdagingen in een EU van 25 lidstaten. Het middellangetermijnkarakter van de nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren en het stroomlijnen met de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid rechtvaardigen stabiliteit, in ieder geval tot de tussentijdse beoordeling in 2006. De huidige en nieuwe lidstaten moeten hun werkgelegenheidsbeleid in 2004 binnen dit stabiele kader uitvoeren.

De Commissie benadrukt dat een echt beleidsdebat op het hoogste politieke niveau over de tenuitvoerlegging van de EWS ondersteund en gestimuleerd dient te worden. In deze context dienen de aanbevelingen krachtiger geformuleerd en beknopter worden. Dit moet worden gezien in samenhang met de verspreiding van goede praktijken en van elkaar leren door de uitwisseling van ervaringen. De Europese Raad heeft de vier voornaamste actieterreinen, als aangegeven door de Task Force Werkgelegenheid en in het GVW 2004:

- verhoging van het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen;
- meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk voor iedereen tot een reële mogelijkheid maken;
- meer en effectiever investeren in menselijk kapitaal;
- verzekering van de effectieve tenuitvoerlegging van hervormingen door betere governance.

Dit zijn vier gemeenschappelijke aanbevelingen voor alle lidstaten en in de GVW voor 2005 zal kritisch naar de tenuitvoerlegging daarvan moeten worden gekeken.

Sinds de eerste verschijning ervan in 2000 hebben de specifieke aanbevelingen per land inzake werkgelegenheid bijgedragen tot het sturen van de beleidshervormingen van de

---

<sup>3</sup> In deze context zij erop gewezen dat de Europese Raad van Barcelona van maart 2002 als doelstelling heeft bepaald dat investeringen in O&O verhoogd moeten worden tot 3% van het BBP, waarvan twee derde door de particuliere sector gefinancierd zou moeten worden. In 2002 lag dit cijfer dicht bij de 2%.

lidstaten. De aanbevelingen maken differentiatie tussen lidstaten mogelijk ten aanzien van de beleidsadviezen, overeenkomstig hun specifieke situatie en de vordering van de tenuitvoerlegging. Met de toenemende verscheidenheid van arbeidsmarktsituaties binnen de EU na de uitbreiding zullen deze aanbevelingen nog belangrijker worden. De aanbevelingen voor 2004 zijn dan ook op deze rol toegesneden; ze zijn preciezer geformuleerd en meer doelgericht. Ze betreffen thema's die prioritair aandacht verdienen. Vele betreffen terreinen waarop in voorafgaande jaren ook al gewezen is, maar waar nog geen oplossingen zijn gevonden. Andere aanbevelingen betreffen nieuwe problemen die onmiddellijke aandacht eisen.

De nieuwe lidstaten hebben kennis gemaakt met de EWS via de Gezamenlijke Beoordelingen (Joint Assessment Papers, JAP's) waarover met de Commissie overeenstemming is bereikt voor het begin van het lidmaatschap. Zij zullen in 2004 voor de eerste maal NAP's indienen, binnen het kader van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren en de Globale Richtsnoeren. Zij dienen bijzondere aandacht te besteden aan de gemeenschappelijke aanbevelingen inzake werkgelegenheid die tot alle lidstaten zijn gericht. Zij worden ook aangespoord om gevolg te geven aan de specifieke thema's en beleidsadviezen voor afzonderlijke landen in het verslag van de Task Force Werkgelegenheid Report en in het verslag van de Commissie<sup>4</sup> over de tenuitvoerlegging van de JAP's.

De EU en de nationale autoriteiten dienen meer te doen ter ondersteuning van de uitwisseling van ervaringen tussen alle betrokken partijen. Daartoe is een cultuurverandering vereist, om een sfeer te creëren waarin overheden en ondernemingen zichzelf zien als lerende organisaties die open staan voor goede ideeën van anderen en enthousiast hun ervaring delen. In 2004 zal de Commissie een ambitieus nieuw programma van wederzijds leren lanceren dat vooral gericht zal zijn op de uitwisseling van goede praktijken en de verspreiding, ook op regionaal niveau, van de in het kader van de EWS opgedane ervaringen.

De EU mobiliseert aanzienlijke financiële middelen om met name de ontwikkeling en structurele aanpassing van lidstaten en regio's die achterblijven te bevorderen. De volgende generatie van EU-steunmaatregelen dient meer rechtstreeks gekoppeld te worden aan de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, de gestelde doelen en de aanbevelingen aan de lidstaten<sup>5</sup>. Actieve arbeidsmarktmaatregelen dienen geïntensiveerd te worden en overheids- en particuliere investeringen in menselijk kapitaal dienen te worden verhoogd<sup>6</sup>. In dit verband moedigt de Commissie de lidstaten aan om volledig gebruik te maken van de groepsvrijstellingsverordeningen betreffende werkgelegenheids- en opleidingssteun, die bedoeld zijn om de tekortkomingen van de markt te corrigeren en de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsstrategie te ondersteunen.

\*\*\*\*

De vier gemeenschappelijke aanbevelingen voor alle lidstaten en de specifieke aanbevelingen per land vormen een krachtig pakket. Governance zal een grotere rol spelen in de Europese Werkgelegenheidsstrategie. Kortere, meer doelgerichte en krachtiger geformuleerde aanbevelingen moeten verzekeren dat lidstaten beter in staat zijn om hun actie te concentreren op de voornaamste belemmeringen.

---

<sup>4</sup> "Geboekte voortgang bij de uitvoering van de Gezamenlijke Beoordelingen van het werkgelegenheidsbeleid in de toetredende landen", COM(2003) 663 van 6.11.2003.

<sup>5</sup> "Bouwen aan onze gemeenschappelijke toekomst - Beleidsuitdagingen en begrotingsmiddelen in de uitgebreide Unie 2007-2013", COM(2004) 101 def. van 10.2.2004.

<sup>6</sup> "Derde Verslag over Economische en Sociale Cohesie", 18.2.2004.

In combinatie met een intensievere uitwisseling van goede praktijken en wederzijds leren, en een betere koppeling aan het gebruik van de financiële middelen van de EU, kunnen de krachtigere EU-aanbevelingen de Europese Werkgelegenheidsstrategie een nieuwe dynamiek verlenen; een strategie waarbij de nationale parlementen, de sociale partners en andere stakeholders volledig betrokken zijn, en die partnerschappen voor hervorming bevordert; een strategie die een belangrijke component zal vormen van het Partnerschap voor Verandering dat de Europese Sociale Partners onlangs hebben aangekondigd.

De NAP's dienen te reageren op de krachtigere aanbevelingen en zelf ook meer beknopte en doelgerichte beleidsdocumenten te worden, zonder daarom oppervlakkig of incompleet te zijn. De tenuitvoerlegging van de aanbevelingen zal het uitgangspunt zijn voor het GVW van eind 2004 - begin 2005. Deze verbeteringen zullen naar verwachten resulteren in een meer slagvaardige en effectieve Europese Werkgelegenheidsstrategie, die een bijdrage levert aan de vordering van het Lissabon-proces, met meer en betere banen.

Voorstel voor een

## **BESLUIT VAN DE RAAD**

### **betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 128, lid 2, daarvan,

Gezien het voorstel van de Commissie<sup>7</sup>,

Gezien het advies van het Europees Parlement<sup>8</sup>,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>9</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>10</sup>,

Gezien het advies van het Werkgelegenheidscomité,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Europese Werkgelegenheidsstrategie speelt een centrale rol bij de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheids- en arbeidsmarktdoelstellingen van de strategie van Lissabon. Bij de hervorming van de Europese Werkgelegenheidsstrategie in 2003 werd de nadruk gelegd op oriëntatie op de middellange termijn en op het belang van tenuitvoerlegging van het volledige spectrum van in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren aanbevolen beleidsmaatregelen.
- (2) De Werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen slechts om de drie jaar volledige geanalyseerd en herzien te worden; in de tussentijdse jaren dienen aanpassingen strikt beperkt te blijven. De Europese Task Force Werkgelegenheid heeft krachtigere aanbevelingen aanbevolen, en een effectiever gebruik van “peer review”, in plaats van een proces van voortdurende verdere aanpassing van de Richtsnoeren.
- (3) Het onderzoek van de Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid van de lidstaten in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid 2003-2004 toont aan dat de lidstaten en de sociale partners prioriteit zouden moeten verlenen aan het verbeteren van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen; het ertoe bewegen van meer mensen om de arbeidsmarkt op te gaan, dan wel te blijven werken, en betaald werk voor iedereen tot een reële optie maken; meer en doelmatiger investeren

---

<sup>7</sup> PB C [...] van [...], blz. [...].

<sup>8</sup> PB C [...] van [...], blz. [...].

<sup>9</sup> PB C [...] van [...], blz. [...].

<sup>10</sup> PB C [...] van [...], blz. [...].

in menselijk kapitaal en levenslang leren; en een effectieve tenuitvoerlegging van hervormingen verzekeren door betere governance. Deze prioriteiten sluiten volledig aan bij de huidige richtsnoeren en kunnen in het kader daarvan worden nagestreefd.

- (4) Na de toetreding gelden de Werkgelegenheidsrichtsnoeren ook voor de nieuwe lidstaten.
- (5) Behalve aan deze Werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen de lidstaten ook volledige uitvoering te geven aan de Globale Richtsnoeren voor het Economisch Beleid, en ervoor te zorgen dat hun maatregelen volledig stroken met instandhouding van gezonde openbare financiën en macro-economische stabiliteit.

BESLUIT:

#### *Artikel 1*

De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten als aangegeven in de bijlage bij het Besluit van de Raad van 22 juli 2003 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten blijven gehandhaafd.

#### *Artikel 2*

De lidstaten houden in hun werkgelegenheidsbeleid volledig en op geïntegreerde wijze rekening met alle aspecten van de richtsnoeren; hierover wordt verslag uitgebracht in de jaarlijks op 1 oktober in te dienen Nationale Actieplannen.

Gedaan te Brussel,

*Voor de Raad*  
*De Voorzitter*  
*[...]*



Aanbeveling voor een

## AANBEVELING VAN DE RAAD

### betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 128, lid 4, daarvan,

Gezien de aanbeveling van de Commissie,

Gezien het advies van het Werkgelegenheidscomité,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Europese Werkgelegenheidsstrategie speelt een centrale rol bij de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheids- en arbeidsmarktdoelstellingen van de strategie van Lissabon. Voor een succesvolle tenuitvoerlegging van de agenda van Lissabon is het noodzakelijk dat het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten op evenwichtige wijze de drie complementaire en elkaar wederzijds ondersteunende doelstellingen van volledige werkgelegenheid, kwaliteit van werk en productiviteit, en sociale samenhang en integratie, bevordert. De verwezenlijking van deze doelstellingen vereist verdere structurele hervormingen, die gericht dienen te zijn op 10 centrale specifieke prioriteiten en betere governance.
- (2) Bij de hervorming van de Europese Werkgelegenheidsstrategie in 2003 werd de nadruk gelegd op oriëntatie op de middellange termijn en op het belang van tenuitvoerlegging van het volledige spectrum van in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren aanbevolen beleidsmaatregelen. De Werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen daarom slechts om de drie jaar volledige geanalyseerd en herzien te worden; in de tussenliggende jaren dienen aanpassingen strikt beperkt te blijven.
- (3) De Raad heeft de Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten in 2004 ongewijzigd goedgekeurd bij Besluit ...
- (4) De Raad heeft op 22 juli 2003 een aanbeveling goedgekeurd betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten<sup>11</sup>. Uit het onderzoek van de Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid van de lidstaten in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid 2003-2004 blijkt dat de lidstaten en de sociale partners slechts in beperkte mate gevolg hebben gegeven aan deze aanbevelingen van de Raad.

---

<sup>11</sup> PB L 197 van 5.8.2003.

- (5) De Europese Task Force Werkgelegenheid heeft aanbevolen dat de EU krachtiger geformuleerde aanbevelingen tot de lidstaten zou moeten richten. Prioriteit dient te worden verleend aan het verbeteren van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen; het ertoe bewegen van meer mensen om de arbeidsmarkt op te gaan, dan wel te blijven werken, en betaald werk voor iedereen tot een reële optie maken; meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren; en een effectieve tenuitvoerlegging van hervormingen verzekeren door betere governance. De Raad en de Commissie hebben met deze analyse ingestemd en hebben de beleidsboodschappen van de Task Force verwerkt in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid.
- (6) De analyse van de tenuitvoerlegging van de Richtsnoeren en de Aanbevelingen van Raad voor 2003 in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid, en de algemene en landspecifieke beleidsboodschappen in het verslag van de Task Force Werkgelegenheid, vormen de basis voor de formulering van de EU-aanbevelingen voor het nationale werkgelegenheidsbeleid in 2004.
- (7) De Werkgelegenheidsrichtsnoeren zullen na de toetreding ook gelden voor de nieuwe lidstaten. Alle nieuwe lidstaten hebben in de afgelopen jaren verslag uitgebracht over de tenuitvoerlegging van gezamenlijke beoordelingsdocumenten (Joint Assessment Papers, JAP's) die naar de Werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijzen. De specifiek tot bepaalde landen gerichte boodschappen in het verslag van de Europese Task Force Werkgelegenheid sluiten volledig aan bij het onderzoek van de verslagen over de tenuitvoerlegging van de JAP's, en kunnen dienen als richtsnoeren voor de tenuitvoerlegging van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren in de nieuwe lidstaten,

BEVEELT AAN:

1. dat alle lidstaten actie ondernemen volgens de in Bijlage 1 aangegeven lijnen;
2. dat de lidstaten tot wie de Aanbeveling van de Raad van 22 juli 2003 gericht was de in Bijlage 2, die de bijlage bij die aanbeveling vervangt, aangegeven maatregelen nemen, en verslag uitbrengen over hun follow-up in hun Nationale Actieplannen die op 1 oktober 2004 ingediend moeten worden;
3. dat lidstaten die op 1 mei 2004 lid worden van de Unie aandacht besteden aan de in Bijlage 3 aangegeven prioriteiten in hun Nationale Actieplannen die op 1 oktober 2004 ingediend moeten worden,

Gedaan te Brussel, [...]

*Voor de Raad*  
*De Voorzitter*  
[...]

**GEMEENSCHAPPELIJKE AANBEVELINGEN AAN ALLE LIDSTATEN**

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat alle lidstaten en de sociale partners onmiddellijke prioriteit dienen te geven aan:*

- ***Het versterken van het aanpassingsvermogen van de werknemers en de bedrijven.*** *Bevorderen van de flexibiliteit, gecombineerd met zekerheid op de arbeidsmarkt, door de aandacht te vestigen op de verbetering van de werkorganisatie en de aantrekkelijkheid – voor werkgevers en werknemers – van zowel standaardarbeidscontracten<sup>12</sup> als niet-standaardarbeidscontracten om een tweedeling van de arbeidsmarkt te voorkomen. Het concept van werkzekerheid moet worden gemoderniseerd en verbreed zodat het niet alleen de sociale bescherming omvat maar ook steunt op het vermogen van de mensen om aan het werk te blijven en vordering op de arbeidsmarkt te maken. Het is belangrijk dat het scheppen van arbeidsplaatsen wordt gemaximaliseerd en de productiviteit wordt verhoogd door het verminderen van de obstakels voor het opzetten van nieuwe bedrijven en door het bevorderen van een betere anticipatie op en een beter beheer van herstructureringen.*
- ***Het aantrekkelijk maken van de arbeidsmarkt voor meer mensen: werken moet een reële optie voor iedereen worden.*** *Elimineren van de werkloosheids-, inactiviteits- en lagelonen vallen door het evenwicht tussen belastingen en uitkeringen te corrigeren. Opzetten van omvattende strategieën voor actief ouder worden, waaronder stimulansen en andere maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers later met pensioen gaan en de werkgevers oudere werknemers in dienst nemen en houden. Bovendien is het belangrijk dat verder beleidsmaatregelen worden ontwikkeld ter vergroting van arbeidsdeelname en ondernemerschap van vrouwen, jongeren, etnische minderheden, immigranten en personen met een handicap. Het actief arbeidsmarktbeleid voor werklozen en inactieven moet worden versterkt, met gepersonaliseerde diensten voor alle werkzoekenden. Een op het “lonend maken van werk” gericht beleid moet worden nagestreefd door zowel financiële als niet-financiële stimulansen, waaronder persoonlijke belastingen, arbeidskwaliteit in al haar dimensies, kinderopvangvoorzieningen en andere gezinsvriendelijke maatregelen.*
- ***Meer en doeltreffender investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren.*** *Vaststellen van een ambitieus beleid ter verbetering van de kwaliteit van het menselijk kapitaal en van onderzoek en ontwikkeling<sup>13</sup>, en voor het bevorderen van ondernemersgeest en -vaardigheden in het onderwijs op alle niveaus. Delen van de kosten en de verantwoordelijkheden tussen de overheid, de bedrijven en de individuele personen en herzien van de stimulansen voor het vergroten van de investeringen in menselijke hulpbronnen in bedrijven. Terugdringen van het vroegtijdig van school gaan en verbreden van het opleidingsaanbod ter verbetering van de toegang tot levenslang leren, met name voor degenen die de grootste behoefte daaraan hebben, zoals laaggeschoolde en oudere werknemers, rekening houdend met de huidige en toekomstige behoeften op de*

---

<sup>12</sup> Onder de term ‘standaardarbeidscontracten’ worden arbeidscontracten voor onbepaalde tijd verstaan, ongeacht of het hierbij gaat om voltijdse of deeltijdse arbeid.

<sup>13</sup> Zie de doelstelling van Barcelona betreffende het verhogen van de investeringen in O&O tot 3% van het BBP.

arbeidsmarkt. Ontwikkelen van innovatieve leer- en opleidingsmethoden (zoals e-learning) en investeren in vaardigheden die verband houden met nieuwe informatie- en communicatietechnologieën.

- **Waarborgen dat de hervormingen dankzij een betere governance doeltreffend worden uitgevoerd.** Opzetten van hervormingspartnerschappen voor de mobilisatie van de steun en de deelname van de sociale partners en diverse belanghebbenden. Vaststellen van een duidelijk nationaal beleid en, zo nodig, doelstellingen die de op Europees niveau vastgestelde doelstellingen weerspiegelen en zorgen voor een efficiënt gebruik van de overheidsmiddelen. Bevorderen van de rol van de nationale actieplannen als sleutelinstrumenten voor het bij elkaar brengen van deze elementen bij de programmering van de hervormingen. Waarborgen dat deze plannen de nodige adequaatheid, transparantie en kosteneffectiviteit vertonen bij de toewijzing van financiële middelen, met inbegrip van het gebruik van EU-middelen, voor de tenuitvoerlegging van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren en aanbevelingen. Ontwikkelen van effectiever wederzijds leren.

**SPECIFIEKE AANBEVELINGEN PER LAND****BELGIË**

Ondanks positieve trends sinds 1997 blijft de arbeidsparticipatie in België aanzienlijk onder het EU-gemiddelde, en ver onder de doelen van Lissabon. De arbeidsparticipatie van ouderen is een van de laagste in de EU-25. De arbeidsparticipatie van niet-Belgische onderdanen is opvallend laag. Na een aantal jaren van gestage daling neemt de werkloosheid weer toe. De deelname van volwassenen aan onderwijs en opleiding stagneert.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat België onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

***Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen***

- *beter anticiperen op en begeleiden van herstructurerings van ondernemingen, met name bij collectieve ontslagen;*
- *de indirecte arbeidskosten verder terugdringen, in het bijzonder voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidering van de begroting;*
- *de samenwerking tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten verbeteren om mobiliteit tussen regio's te stimuleren.*

***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *belasting- en uitkeringsstelsels herzien om nog bestaande werkloosheidsvallen op te ruimen en passende prikkels te bieden voor actief werk zoeken, door de voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen aan te passen;*
- *meer werkloze volwassenen, kansarme jongeren en immigranten betrekken bij de maatregelen die de arbeidsbemiddelingsdiensten beheren;*
- *een brede strategie voor actief ouder worden bepalen, met inbegrip van afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittreding, toegang tot bij- en nascholing, bevordering van flexibele regelingen op het werk, en ook oudere werklozen serieus aan werk proberen te helpen.*

***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *actie ondernemen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen;*
- *recente intersectorale overeenkomsten betreffende het verhogen van de deelname van werknemers aan opleidingen te verhogen, met speciale aandacht voor laagopgeleiden.*

## DENEMARKEN

In Denemarken liggen de arbeidsparticipatiecijfers duidelijk boven de werkgelegenheidsdoelen van Lissabon, ook bij vrouwen en ouderen. Ondanks recente stijgingen, die vooral pas afgestudeerden troffen en de langdurige werkloosheid verslechterden, blijft de werkloosheid relatief laag. Gezien de hoge arbeidsparticipatiecijfers is een belangrijke prioriteit voor Denemarken het verzekeren van een voldoende aanbod van arbeidskrachten op de langere termijn.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Denemarken onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de totale belastingdruk op arbeid verder verlagen, met inachtneming van de consolidering van de begroting.*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *een brede strategie voor actief ouder worden bepalen, met inbegrip van afschaffing van nog bestaande regelingen voor vroegtijdige uittrekking, met name het Voluntary Early Retirement Scheme (efterlønnsordningen);*
- *belasting- en uitkeringsstelsels herzien om de marginale belastingtarieven te verlagen en de prikkels voor de lage-inkomensgroepen, inclusief werklozen en inactieven, om (weer) te gaan werken te versterken;*
- *het effect van recente hervormingen met het doel om immigranten in de arbeidsmarkt te integreren nagaan, met name van inspanningen om de noodzakelijke basisvaardigheden op te bouwen om aan de eisen van de arbeidsmarkt te voldoen.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *ervoor zorgen dat bepaalde basisvaardigheden weer algemeen beheerst worden;*
- *trends op het gebied van beroepsopleiding opmerkzaam volgen, in het licht van recente stijgingen van opleidingskosten.*

## DUITSLAND

De Duitse arbeidsparticipatie ligt boven het EU-gemiddelde maar nog ver onder de doelen van Lissabon. De arbeidsparticipatie van ouderen blijft achter. De arbeidsparticipatie van vrouwen ligt hoger dan het EU-gemiddelde maar wordt belemmerd door het gebrek aan kinderopvangvoorzieningen, een brede genderkloof inzake beloning en negatieve belastingprikkels. Hoewel de prestaties per regio verschillen, heeft de Duitse arbeidsmarkt als geheel nauwelijks geprofiteerd van de jaren van economische groei in de EU sinds 1997. De werkloosheid en vooral de langdurige werkloosheid blijven onder de hoogste in de EU. Het aanpakken van de regionale verschillen tussen het oosten en het westen van het land blijft een prioriteit, met name in termen van het creëren van banen.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Duitsland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de financiering van de stelsels van sociale bescherming herzien om de arbeidskosten te verlagen, met inachtneming van de consolidering van de begroting;*
- *de sociale partners aanmoedigen om verder te werken aan de ontwikkeling van mechanismen voor loonbepaling die lokale, regionale en sectorale verschillen in productiviteit en arbeidsmarktsituaties weerspiegelen; loononderhandelingen combineren met vooruitgang inzake flexibele werktijden en het aanbod van opleidingsfaciliteiten, b.v. door middel van opleidingstegoeden (zie GREB nr. 5);*
- *de ontwikkeling van KMO's bevorderen, met name door eenvoudiger regelgeving en meer toegang tot financiering; de ondernemerscultuur in het oosten van het land versterken.*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *de hervorming van het belasting- en uitkeringsstelsel voortzetten, om te verzekeren dat er voldoende prikkels zijn om te gaan werken; de tenuitvoerlegging van de Hartz-hervormingen nauwlettend volgen en evalueren ten aanzien van de doelmatigheid van arbeidsbemiddelingsdiensten, met name in het oosten van het land;*
- *negatieve belastingprijkkels die de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt belemmeren heroverwegen; kinderopvangfaciliteiten uitbreiden, vooral in de westelijke Länder, en de aansluiting tussen schooltijd en werktijd verbeteren; de sociale partners aanmoedigen om de genderkloof inzake beloning in de particuliere sector te verkleinen;*
- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden ontwikkelen om ervoor te zorgen dat mensen langer blijven werken, vooral ook mensen van boven de 60; deeltijdwerk voor mannen verder aanmoedigen en oudere werknemers meer toegang tot opleiding bieden;*
- *De inspanningen ter bevordering van de integratie van immigranten opvoeren.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *het opleidingsniveau van de werkende bevolking verbeteren en prikkels ter verhoging van de deelname aan levenslang leren versterken, met name voor laagopgeleiden, werknemers van KMO's en oudere werknemers;*
- *de modernisering van het duale systeem voortzetten; de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen.*

## **GRIEKENLAND**

Hoewel er in het recente verleden meer nieuwe banen zijn gecreëerd, heeft Griekenland nog steeds een van de laagste arbeidsparticipaties in de EU, met name voor vrouwen, en een hoge hoewel dalende werkloosheid. Er is veel zwartwerk. De arbeidsproductiviteit is aanzienlijk

toegenomen maar blijft laag. Ook de deelname van volwassenen aan opleidingen blijft bijzonder laag, vooral gezien het toch al lage onderwijsniveau van de bevolking in de werkende leeftijd. In de laatste jaren heeft de toegenomen immigratie bijgedragen tot het aanbod van arbeid.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Griekenland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *het overeengekomen pakket arbeidsmarkthervormingen volledig uitvoeren; de aantrekkelijkheid van deeltijdwerk verhogen en uitzendbureaus ontwikkelen om de diversiteit van typen arbeidsovereenkomsten te vergroten;*
- *de indirecte arbeidskosten terugdringen, met inachtneming van de consolidering van de begroting; niet gedeclareerd werk omzetten in officiële werkgelegenheid door de aantrekkelijkheid van zowel standaard- als andere typen arbeidsovereenkomsten voor werkgevers en werknemers te verhogen, en door de controle op de naleving van de wet te versterken;*
- *een meer werkgelegenheidsvriendelijk klimaat creëren.*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *krachtige actie ondernemen om het niveau en de effectiviteit van actief arbeidsmarktbeleid te verhogen zodat een groter deel van de inactieven en de werklozen daarvan kan profiteren;*
- *de ontwikkeling versnellen van efficiënte arbeidsbemiddelingsdiensten die preventieve en gepersonaliseerde diensten aanbieden, in het hele land; de statistische systemen voor toezicht moderniseren;*
- *de prikkels voor vrouwen om de arbeidsmarkt op te gaan versterken, ook door deeltijdwerkgelegenheid; de beschikbaarheid en betaalbaarheid van opvangfaciliteiten voor kinderen en andere afhankelijke personen verbeteren;*
- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden bepalen, die flexibele werkregelingen, prikkels om oudere werknemers aan te moedigen om langer te blijven werken, en ondersteuning voor de ontwikkeling van vaardigheden omvat.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen en het tertiair onderwijs beter op de behoeften van de arbeidsmarkt afstemmen;*
- *de prikkels ter bevordering van levenslang leren versterken en de deelname aan opleiding verhogen, met name voor laagopgeleiden en immigranten.*



## SPANJE

Tussen 1997 en 2002 kende Spanje de hoogste stijging van de arbeidsparticipatiecijfers en de sterkste daling van de werkloosheidscijfers van de lidstaten. De werkloosheid blijft echter duidelijk boven het EU-gemiddelde, terwijl de arbeidsparticipatie daar duidelijk onder blijft. Gezien de aanzienlijke verschillen in prestaties tussen regio's blijft de aanpak van regionale dispariteiten een prioriteit. De arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen blijft bijzonder laag. Bovendien heeft een bijzonder groot aantal mensen (ongeveer een derde van alle werknemers) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook de arbeidsproductiviteit blijft laag, evenals het algemene onderwijsniveau en de deelname van volwassenen aan opleidingsvormen. In de laatste jaren heeft de toegenomen immigratie bijgedragen tot het aanbod van arbeid.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Spanje onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *modernisering van de organisatie van het werk bevorderen om de productiviteit en de kwaliteit van het werk te verhogen;*
- *het regelgevend kader herzien om vaste arbeidsovereenkomsten aantrekkelijker te maken voor werkgevers en het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te ontmoedigen, om de segmentering van de arbeidsmarkt tegen te gaan; obstakels voor deeltijdwerk wegnemen; uitzendwerk aantrekkelijker maken voor bedrijven en werknemers;*
- *gebruik maken van mogelijkheden voor gedifferentieerde beloning overeenkomstig de plaatselijke, regionale en sectorale omstandigheden (zie GREB nr. 5).*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan of daar te blijven en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *de prikkels voor vrouwen om de arbeidsmarkt op te gaan versterken; de beschikbaarheid en betaalbaarheid van opvangfaciliteiten voor kinderen en andere afhankelijke personen verbeteren;*
- *de toegankelijkheid en doelmatigheid van actieve arbeidsmarktmaatregelen voor kansarmen verzekeren, met name voor jongeren, mensen met een handicap, immigranten en langdurig werklozen; de modernisering van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten voltooien, inclusief het systeem voor statistisch toezicht; de coördinatie tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten versterken; obstakels voor geografische mobiliteit wegnemen;*
- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden bepalen, die flexibele werkregelingen en prikkels om oudere werknemers aan te moedigen om langer te blijven werken en leren omvat.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen, de kwaliteit van het tertiair onderwijs verhogen en het beter op de behoeften van de arbeidsmarkt afstemmen;*
- *de prikkels tot levenslang leren versterken om deelname te verhogen, met name voor de laagopgeleiden.*

### **FRANKRIJK**

In Frankrijk ligt de totale arbeidsparticipatie onder het EU-gemiddelde. De arbeidsparticipatie van ouderen (55-64 jaar) is een van de laagste in de EU. De werkloosheid was aanzienlijk gedaald tussen 1997 en 2000 maar is opnieuw gestegen met de vertraging van de economie. Het werkloosheidscijfer blijft een van de hoogste in de EU en de werkloosheid is bijzonder hoog onder jongeren (15-24 jaar). De arbeidsparticipatie van buitenlanders is opvallend laag, met name onder vrouwen. Het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is nog steeds boven het EU-15-gemiddelde, terwijl de participatie van volwassenen aan onderwijs en opleiding daaronder blijft.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Frankrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de overstap van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar overeenkomsten voor bepaalde tijd vergemakkelijken om de segmentering van de arbeidsmarkt tegen te gaan en de mogelijkheden om aan het werk te blijven en zich verder te ontwikkelen te verruimen;*
- *een effectiever systeem voor het anticiperen op en managen van herstructureringen;*
- *een ondernemersvriendelijk klimaat bevorderen met het oog op de ontwikkeling van KMO's, en de vooruitgang inzake de aantallen start-ups volgen.*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *het effect van de pensioenhervorming op de leeftijd van uittreding volgen en een breed opgezette strategie voor actief ouder worden ontwikkelen om oudere werknemers langer aan het werk te houden, door aanpassing van de arbeidsomstandigheden, meer toegang tot opleiding, en afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittreding;*
- *de coördinatie van arbeidsbemiddelingsdiensten verbeteren om het aanbod van geïndividualiseerde diensten te verbeteren; effectieve trajecten naar werk en opleiding uitzetten voor werkloze jongeren en immigranten, met name vrouwen;*
- *zorgen voor een degelijke evaluatie van de recente hervorming van het stelsel van werkloosheidsverzekering, en verzekeren dat het vergezeld gaat van passende eisen en effectief zoeken naar werk.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *erop toezien dat de afspraken van de sociale partners betreffende beroepsopleiding er inderdaad toe leiden dat een groter deel van de bevolking opleidingen volgt, met bijzonder aandacht voor laagopgeleiden en werknemers in KMO's;*
- *de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen; bredere en gemakkelijkere toegang tot leerlingplaatsen mogelijk maken en aanmoedigen.*

### **IERLAND**

Ierland heeft sinds 1997 indrukwekkende vooruitgang geboekt in termen van werkgelegenheid en productiviteit. De totale arbeidsparticipatie is gestegen van 57,5% tot 65,3%, terwijl de werkloosheid met bijna twee derde is gedaald, en de langdurige werkloosheid van 6,1% tot 1,3%. Het aandeel vrouwen in de werkende bevolking is verbeterd, maar er is nog steeds een aanzienlijk verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en van mannen, en een grote genderkloof inzake beloning. Tekorten aan arbeidskrachten blijven een probleem, dat evenwel verlicht wordt door toenemende immigratie. Een belangrijk element van het succes van Ierland is het vermogen om buitenlandse directe investeringen aan te trekken. Sociaal partnerschap, het belastingstelsel, een goede regelgeving en investering in menselijke kapitaal zijn andere belangrijke factoren.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Ierland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *de toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen vergemakkelijken voor een groter deel van de werklozen en inactieven, en de doelmatigheid daarvan verzekeren; prikkels om werk lonend te maken versterken;*
- *het aanbod en de betaalbaarheid van kinderopvangfaciliteiten verbeteren, en snel actie ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning aan te pakken.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *een coherente strategie inzake levenslang leren uitvoeren, om vroegtijdige schoolverlating te beperken en deelname aan opleidingen te verhogen, met name voor laagopgeleiden en oudere werknemers.*

### **ITALIË**

Ondanks bepaalde verbeteringen sinds 1997 blijft de arbeidsparticipatie een van de laagste in de EU. De participatie van vrouwen en de arbeidsparticipatie van ouderen blijven ook onder de laagste in de EU-25. De werkloosheid is langzaam gedaald in het recente verleden, maar ligt nog steeds boven het EU-15 gemiddelde. Bij een werkloosheid van ongeveer 5% in het centrum en het Noorden, tegen 18% in het Zuiden, blijft de aanpak van regionale verschillen een prioriteit. Zwartwerk is een omvangrijk verschijnsel. De algemene onderwijsniveaus en de deelname aan opleidingen blijven laag.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Italië onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de regelgeving vereenvoudigen om de wanverhouding tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en die voor onbepaalde tijd te corrigeren, en om de segmentering van de arbeidsmarkt tegen te gaan; obstakels voor deeltijdwerk wegnemen;*
- *verdere verlagingen van de indirecte arbeidskosten nastreven, vooral voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidering van de begroting; niet gedeclareerd werk omzetten in officiële werkgelegenheid door het elimineren van negatieve belastingprijkkels en het verbeteren van de controle op de naleving van de wet;*
- *een herziening van de systemen voor loononderhandelingen, om rekening te houden met regionale arbeidsmarktverschillen (zie GREB nr. 5).*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *de hoogte, dekking en doelmatigheid van werkloosheidsverzekering verbeteren;*
- *effectieve arbeidsbemiddelingsdiensten ontwikkelen in het hele land, met bijzondere aandacht voor de situatie van jongeren en immigranten; de toegang tot gepersonaliseerde diensten en de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen verbeteren, met name in het Zuiden, en de doelmatigheid daarvan verzekeren; het nationale geautomatiseerde systeem voor arbeidsmarktgegevens zonder verdere vertraging in gebruik nemen;*
- *de beschikbaarheid en betaalbaarheid van opvangfaciliteiten voor kinderen, vooral onder de drie jaar, en voor andere afhankelijke personen verbeteren, om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen;*
- *een breed opgezette strategie inzake actief ouder worden bepalen, passende prikkels invoeren om werknemers langer aan het werk te houden en vroegtijdige uittrekking te ontmoedigen.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *het opleidingsniveau van de werkende bevolking verhogen; het vroegtijdig van school gaan terugdringen; het tertiair onderwijs beter afstemmen op de behoeften van de arbeidsmarkt;*
- *prijkkels tot levenslang leren versterken en de deelname aan opleidingen verhogen, met name onder laaggeschoolden, onder andere door het snel lanceren van de interprofessionele fondsen.*

## LUXEMBURG

In Luxemburg ligt de arbeidsparticipatie dicht bij het EU-gemiddelde, maar nog onder het EU-doel. De werkloosheid blijft laag en het langdurigewerkloosheidscijfer is een van de laagste in de EU. De economische boom van de late jaren '90 heeft echter niet in alle categorieën tot hogere arbeidsparticipatiecijfers geleid. Nieuwe banen werden vooral bezet door grensarbeiders en vrouwen, terwijl de arbeidsparticipatie van ouderen op een zeer laag niveau bleef. Deelname aan onderwijs en opleiding blijft onder het EU-15-gemiddelde.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Luxemburg onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de ontwikkeling van start-ups ondersteunen en commerciële opleidingen ondersteunen met het oog op het aanmoedigen van alternatieve bronnen van nieuwe werkgelegenheid;*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden ontwikkelen, met name in de particuliere sector, en recente initiatieven om werknemers langer aan het werk te houden, door regelingen voor vroegtijdige uittrekking af te schaffen, ondersteunen;*
- *werkgerichte oplossingen bevorderen voor mensen die onder de arbeidsongeschiktheidregeling vallen maar in staat zijn om te werken;*
- *dienstverlening verbeteren om het combineren van werk en privé-leven te vergemakkelijken, en vrouwen aanmoedigen om weer te gaan werken na langere perioden buiten de arbeidsmarkt; actie ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning aan te pakken.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *effectieve tenuitvoerlegging verzekeren van de kaderwet inzake voortgezette opleiding met het oog op het versterken van de prikkels tot levenslang leren en meer deelname aan opleiding, met name voor de laagopgeleiden;*
- *het algemene systeem van levenslang leren herzien met het oog op meer samenhang tussen de onderwijs- en de opleidingsstelsels, en het vroegtijdig van school gaan terugdringen.*

## NEDERLAND

De arbeidsparticipatiecijfers voor vrouwen en mannen liggen duidelijk boven de doelen van Lissabon, maar de arbeidsparticipatie van immigranten blijft laag. De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een bijzonder groot aandeel deeltijdwerk (ongeveer 44% van de werkenden) en een groot aantal mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De arbeidsparticipatie van ouderen ligt boven het EU-gemiddelde maar nog ver onder het EU-doel. De werkloosheid is aanzienlijk gestegen sinds 2001, hoewel dit cijfer nog steeds een van de laagste in de EU is.

In het najaar van 2003 hebben de regering en de sociale partners een akkoord ondertekend dat onder andere voorziet in een bevrozing van de loonontwikkeling in 2004 en 2005.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Nederland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *het "Najaarsakkoord" tussen de regering en de sociale partners uitvoeren en de loonontwikkelingen nauwlettend volgen overeenkomstig dit akkoord (zie GREB nr. 5).*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *systematisch het arbeidsvermogen testen van mensen met arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, en diegenen die in staat zijn om te werken helpen bij het zich voorbereiden op en het vinden van passend werk; speciale aandacht besteden aan groepen die oververtegenwoordigd zijn in de arbeidsongeschiktheidsregeling, zoals vrouwen onder de 40 jaar;*
- *de preventieve aanpak voor volwassenen versterken; de doelmatigheid van en de toegang tot actieve maatregelen voor ontvangers van sociale uitkeringen en personen met het hoogste risico van inactiviteit verbeteren; de integratie van immigranten vergemakkelijken;*
- *de afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittrekking combineren met prikkels om werknemers langer aan het werk te houden en opleidingen te laten volgen, met name voor oudere werknemers die bepaalde vaardigheden ontberen;*
- *de overgang van deeltijd- naar voltijdbanen vergemakkelijken; urgent actie ondernemen om de oorzaken van genderkloven inzake beloning aan te pakken; de betaalbaarheid van kinderopvang verbeteren.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *actie ondernemen om het vroegtijdig van school gaan terug te dringen; prikkels ter ontwikkeling van levenslang leren versterken en deelname aan opleidingen verhogen, met name voor laagopgeleiden en inactieven.*

## **OOSTENRIJK**

Oostenrijk heeft een hoge algemene arbeidsparticipatie bereikt, en een relatief hoge arbeidsparticipatie voor vrouwen, overeenkomstig de doelen van Lissabon. Het werkloosheidscijfer is een van de laagste in de EU. Het sociale partnerschap speelt een belangrijke rol met betrekking tot het moderniseren van de organisatie van werk, het verbeteren van de arbeidswetgeving en het verzekeren van bevredigende loonontwikkelingen. De arbeidsparticipatie van ouderen is echter bijzonder laag. De werkgelegenheidsgroei is vertraagd en de werkloosheid begint toe te nemen. De deelname van volwassenen aan

onderwijs en opleiding ligt onder het EU-gemiddelde. De genderkloof blijft een van de grootste in de EU.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Oostenrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

#### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *hervormingen van de wetgeving inzake vergoedingen bij ontslag, en inzake het recht op werkloosheidsuitkeringen van zelfstandigen, volgen en indien noodzakelijk aanvullen, om de beroepsmobiliteit te bevorderen.*

#### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden ontwikkelen, inclusief de afschaffing van regelingen voor vroegtijdige uittreding en meer prikkels om oudere werknemers langer aan het werk te houden, met name oudere vrouwen; het effect van de herziening van het pensioenstelsel op de feitelijke leeftijd van uittreding en de vooruitgang op weg naar de nationale doelen controleren;*
- *actie ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning aan te pakken; de beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvangfaciliteiten verbeteren en het effect van de huidige uitkeringsregeling voor kinderopvang op niveau en kwaliteit van de werkgelegenheid voor vrouwen evalueren.*

#### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *de prikkels ter stimulering van de deelname aan opleiding herzien, met name voor laagopgeleiden en immigranten;*
- *actie ondernemen om vroegtijdig van school gaan tegen te gaan; het tertiair onderwijs beter aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt.*

## **PORTUGAL**

Portugal heeft de doelstelling van Lissabon inzake algemene werkgelegenheid bijna verwezenlijkt, en de werkgelegenheidsstreefcijfers voor vrouwen en ouderen zijn zelfs licht overtroffen. De recente vertraging van de economie heeft geleid tot een toename van de werkloosheid, hoewel die relatief laag blijft in vergelijking met de rest van de EU. De productiviteitsniveaus, de algemene opleidingsniveaus en de toegang tot opleiding blijven bijzonder laag. Bovendien heeft een aanzienlijk deel van de werknemers (meer dan 20%) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de afgelopen jaren heeft de toegenomen immigratie ertoe bijgedragen het aanbod van arbeidskrachten op peil te houden.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Portugal onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *modernisering van de organisatie van werk bevorderen om de productiviteit en de kwaliteit van werk te verbeteren;*
- *voortbouwend op de nieuwe Arbeidswet, vaste arbeidsovereenkomsten aantrekkelijker maken voor zowel werkgevers als werknemers, en de segmentering van de arbeidsmarkt tegengaan; de aantrekkelijkheid van deeltijdwerk verhogen;*
- *een effectiever systeem voor het anticiperen op en beheren van herstructureringen ontwikkelen.*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *de actieve arbeidsmarktmaatregelen voor werklozen en inactieven versterken en de doelmatigheid daarvan verzekeren; de inspanningen om immigranten te integreren opvoeren;*
- *actie ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning in de particuliere sector aan te pakken en de beschikbaarheid en betaalbaarheid van opvangfaciliteiten voor kinderen en andere afhankelijke personen verbeteren;*
- *een breed opgezette strategie voor actief ouder worden ontwikkelen, inclusief het afschaffen van prikkels die vroegtijdige uittrekking bevorderen, het verbeteren van de toegang tot opleiding, en het bieden van passende werkomgevingen.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *verzekeren dat de nationale strategie voor levenslang leren inderdaad leidt tot het verhogen van het opleidingsniveau van de gehele werkende bevolking, door de prikkels tot levenslang leren te versterken en de deelname aan opleidingen te verhogen, met name voor de laagopgeleiden;*
- *het vroegtijdig van school gaan tegengaan en het tertiair onderwijs beter aanpassen aan de eisen van de arbeidsmarkt.*

## **FINLAND**

Finland is dicht bij het algemene arbeidsparticpatiedoel en overtreft het arbeidsparticpatiedoel voor vrouwen. Het heeft een aanzienlijke toename van de deelname van ouderen bereikt in de afgelopen tien jaar, en komt dicht bij het EU-doel voor ouderen. De werkloosheid ligt boven het EU-gemiddelde, en is bijzonder hoog onder jongeren.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Finland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *de indirecte arbeidskosten voor laagbetaalden reduceren, met inachtneming van de gezondheid van de overheidsfinanciën.*



***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *het effect van recente hervormingen van actief arbeidsmarktbeleid op de structurele werkloosheid en de regionale dispariteiten nagaan; speciale maatregelen nemen om de activering en integratie van kansarme jongeren, mensen met een handicap en immigranten te vergemakkelijken;*
- *de belasting- en uitkeringsstelsels verder hervormen om werkloosheidsvallen te verwijderen;*
- *voortbouwen op de nationale strategie voor actief ouder worden door arbeidsomstandigheden, prikkels en het aanbod van opleidingen voor laagopgeleiden en ouderen te verbeteren.*

***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *actie ondernemen om vroegtijdige schoolverlating terug te dringen en laagopgeleiden meer opleidingsmogelijkheden bieden.*

**ZWEDEN**

Zweden overtreft alle EU-werkgelegenheidsdoelen, met inbegrip van die voor vrouwen en voor ouderen. Het algemene werkloosheidscijfer bedraagt ongeveer 5%. Er dient op gelet te worden dat er geen arbeidstekorten ontstaan. Gezien de vergrijzing van de bevolking zal het arbeidsaanbod op peil gehouden moeten worden door potentiële bronnen van arbeid aan te boeren onder immigranten, jongeren en langdurig zieken, en door de prikkels om te gaan werken te verbeteren.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Zweden onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *De ontwikkeling van KMO's vergemakkelijken, met name door administratieve lasten te verlichten.*

***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan of daar te blijven en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *een beroep doen het op toenemende aantal mensen met langdurig ziekteverlof, door werkgerichte oplossingen voor te stellen en de arbeidsomstandigheden te verbeteren;*
- *de nog bestaande werkloosheids- en inactiviteitsvallen elimineren;*
- *de resultaten van acties om immigranten in de werkende bevolking te integreren nauwlettend volgen.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen en de toegang tot opleidingen verbeteren voor laagopgeleiden en inactieven; het beleid inzake onderwijs en opleiding herzien om knelpunten in het arbeidsaanbod en tekorten aan bepaalde vaardigheden in laag- en gemiddeldgeschoolde sectoren aan te pakken.*

### **VERENIGD KONINKRIJK**

Het VK overtreft alle arbeidsparticipatiedoelen, inclusief die voor vrouwen en ouderen. Ondanks de vertraging van de wereldeconomie zijn de arbeidsparticipatiecijfers vrij stabiel gebleven en de werkloosheidsniveaus liggen duidelijk beneden de EU-gemiddelden. In bepaalde gemeenschappen en onder bepaalde groepen blijven echter concentraties van economische inactiviteit, en in mindere mate ook werkloosheid, bestaan. De productiviteitsniveaus, vooral uitgedrukt in productie per uur, blijven relatief laag. Dit is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat relatief veel werknemers laaggeschoold; ook ontbreken vaak basisvaardigheden. De genderkloof inzake beloning blijft een van de breedste in de EU.

*Uit de beoordeling van de Task Force Werkgelegenheid en de analyse in het Gezamenlijk Verslag over de Werkgelegenheid van de tenuitvoerlegging van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat het Verenigd Koninkrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan:*

### ***Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren***

- *verzekeren dat de loonontwikkelingen niet sneller verlopen dan de ontwikkeling van de productiviteit (zie GREB nr. 3).*

### ***Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken***

- *verzekeren dat actief arbeidsmarktbeleid en uitkeringsstelsels verhinderen dat vaardigheden verloren gaan en kwaliteit van werk bevorderen, door de prikkels om te gaan werken te verbeteren en de duurzame integratie en ontwikkeling op de arbeidsmarkt van inactieven en werklozen te ondersteunen; oplossingen zoeken voor het toenemende aantal mensen dat ziekte- of arbeidsongeschiktheiduitkeringen claimt, en bijzondere aandacht besteden aan alleenstaande ouders en mensen in achterstandsgebieden;*
- *de toegang tot en de betaalbaarheid van kinderopvang en opvang voor andere afhankelijke personen verbeteren, de toegang tot opleidingen verbeteren voor laagbetaalde vrouwen met deeltijdbanen, en urgent actie ondernemen om de oorzaken van de genderkloof inzake beloning aan te pakken.*

### ***Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren***

- *nationale en regionale strategieën inzake vaardigheden uitvoeren om sterkere prikkels voor levenslang leren te bieden, en daardoor de productiviteit en de kwaliteit van werk te verhogen; bijzondere nadruk leggen op taal- en rekenvaardigheden van de werkenden, de succesvolle deelname van jongeren van 16-19 jaar, en laagopgeleide volwassenen met laagbetaald werk.*

### **PRIORITEITEN VOOR NIEUWE LIDSTATEN**

Als onderdeel van hun voorbereiding op het lidmaatschap en het overnemen van het EU-acquis op het terrein van werkgelegenheid en sociaal beleid (wetgeving, sociale dialoog, open coördinatiemethode en Structuurfondsen), hebben de afzonderlijke landen met de Commissie overeenstemming bereikt over een Gemeenschappelijke Beoordeling (Joint Assessment Paper, JAP) waarin de uitdagingen inzake werkgelegenheid en de prioriteiten voor het beleid aangegeven zijn. Het doel van deze samenwerking was het nationale werkgelegenheidsbeleid meer op één lijn te brengen met de Europese Werkgelegenheidsstrategie.

De tenuitvoerlegging van het in de JAP's aangegeven beleid werd regelmatig geëvalueerd. Om de voortgaande herstructurering van hun economieën met succes voort te kunnen zetten dienen de meeste nieuwe lidstaten, samen met de sociale partners, de modernisering van hun werkgelegenheidsbeleid voort te zetten. Een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid, meer arbeidsparticipatie, en meer investering in menselijk kapitaal door levenslang leren zijn essentieel, evenals de noodzaak de gezondheidstoestand van de werkende bevolking te verbeteren. Sociaal partnerschap en significante verbeteringen van de administratieve capaciteiten van overheden zijn nog steeds van cruciaal belang in de meeste nieuwe lidstaten, om volledige tenuitvoerlegging en een efficiënt gebruik mogelijk te maken van de ondersteuning van het Europees Sociaal Fonds, een belangrijk instrument voor het investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren.

#### **CYPRUS**

De arbeidsparticipatie in Cyprus ligt duidelijk boven het EU-15-gemiddelde en de werkloosheid is laag. Het aandeel buitenlandse werknemers, die vaak op tijdelijke basis tewerkgesteld worden, is in de loop van de jaren aanzienlijk toegenomen, in antwoord op de behoeften van de arbeidsmarkt.

#### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Een bijzondere uitdaging voor Cyprus is het verbeteren van het innovatief vermogen en het diversifiëren van de dienstensector.

#### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Hoewel de participatie van vrouwen boven het EU-gemiddelde ligt, kan er meer gedaan worden om de genderkloven te verkleinen. De nodige maatregelen zijn onder andere verbetering van opvangfaciliteiten, verhoging van de deelname van vrouwen aan opleidingen, en het verhogen van de aantrekkelijkheid van deeltijdwerk.

Buitenlandse werknemers die tijdelijk op Cyprus verblijven, vormen een aanzienlijk deel van de werkende bevolking. Het kan daarom zinvol zijn het beleid met betrekking tot buitenlandse werknemers te herzien, zowel in termen van hun bijdrage aan arbeidsmarktflexibiliteit als ten aanzien van rechten en mogelijkheden voor gastarbeiders.

De preventieve en actieve arbeidsmarktmaatregelen dienen versterkt te worden om aan individuele behoeften te beantwoorden en een groter deel van de werklozen, mensen met een

handicap, oudere werkzoekenden en vrouwen te bestrijken. Het verstrekken en moderniseren van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten is eveneens een prioriteit.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Cyprus dient, voortbouwend op de reorganisatie van het onderwijs die sinds 2000 gaande is, een brede nationale strategie voor levenslang leren te ontwikkelen, die bijdraagt tot beperking van de aantallen voortijdige schoolverlaters, het verbeteren van de links tussen initieel onderwijs en bij- en nascholing, en het verhogen van de deelname aan opleidingen.

### **TSJECHISCHE REPUBLIEK**

De arbeidsparticipatie in de Tsjechische Republiek ligt licht boven het EU-15-gemiddelde. De werkloosheid ligt rond het EU-15 gemiddelde maar is sinds het midden van jaren 90 langzaam gestegen. De arbeidsparticipatie van ouderen ligt dicht bij het EU-gemiddelde maar is toch laag, vooral onder vrouwen, gezien de lage wettelijke pensioenleeftijd. Er zijn aanzienlijke regionale verschillen.

### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Bij het voortzetten van haar strategie voor economische en werkgelegenheidsgroei dient de Tsjechische Republiek erop te letten dat de loonontwikkeling niet vooruit loopt op de ontwikkeling van de productiviteit.

De hoge belasting op inkomen uit arbeid en de hoge indirecte arbeidskosten belemmeren het creëren van banen en prijzen laagopgeleiden de arbeidsmarkt uit, waardoor zij in uitkeringen en/of zwartwerk terecht komen. Een coherente hervorming van de belasting- en uitkeringsstelsels zou het gebruik maken van uitkeringen verder moeten ontmoedigen en zou moeten verzekeren dat werk lonend is.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

De arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen ligt weliswaar boven het EU-gemiddelde, maar verhoging ervan dient toch een prioriteit te blijven. Het verwijderen van obstakels voor deeltijdwerk kan in dat verband een belangrijke bijdrage leveren.

Meer inspanning is noodzakelijk om de meest kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt te integreren. Dit geldt vooral voor de regio's buiten Praag en voor de Roma-bevolkingsgroep. Dit vereist preventieve en actieve arbeidsmarktmaatregelen, in combinatie met antidiscriminatiemaatregelen, een sterke nadruk op onderwijs en opleiding, steun voor ondernemerschap en het creëren van banen. Het moderniseren van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten dient als een prioriteit te worden beschouwd.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Voortbouwen op de nieuwe strategie voor de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen en het verhogen van de deelname aan tertiair onderwijs en aan opleiding, zowel in het algemeen als voor laagopgeleiden, lijken cruciaal voor aanhoudende banengroei en ter ondersteuning van beroeps- en geografische mobiliteit.

## **ESTLAND**

De arbeidsparticipatie in Estland ligt iets onder het EU-15-gemiddelde. De werkloosheid is in de laatste jaren afgenomen maar blijft hoger dan het EU-gemiddelde. Bovendien is het aandeel langdurig werklozen hoog. Estland zal naar verwachting bijzonder grote problemen krijgen met de terugloop van de bevolking in de werkende leeftijd als gevolg van demografische ontwikkelingen.

### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Het verkleinen van de belastingwieg op arbeid, vooral bij de lagerbetaalden, en het bevorderen van diversiteit inzake arbeidsovereenkomsten en werktijd zou kunnen helpen meer banen te creëren. Dit dient gepaard te gaan met inspanningen om het belastingstelsel ter hervormen en niet gedeclareerd werk om te zetten in reguliere werkgelegenheid. Het is ook belangrijk dat de loonontwikkeling niet vooruit loopt op de ontwikkeling van de productiviteit.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

In het licht van de snelle afname van de bevolking in de werkende leeftijd zou Estland moeten trachten het inactiviteitsniveau te reduceren en meer mensen ertoe te bewegen zich op de arbeidsmarkt te begeven. Het verder verhogen van de arbeidsdeelname van vrouwen, ouderen en laagopgeleiden blijft essentieel voor Estland.

Ter aanvulling van de nieuwe Werkloosheidsverzekeringswet zouden de actieve arbeidsmarktmaatregelen versterkt moeten worden, om het actief naar werk zoeken te ondersteunen, werklozen meer toegang tot opleidingen te bieden, en te verzekeren dat de arbeidsmarkt meer integratiegericht wordt. Ook zouden de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten over meer middelen moeten kunnen beschikken. Kansarmen, zoals langdurig werklozen, jongeren, mensen met een handicap en oudere werkzoekenden, verdienen speciale aandacht. Lid zijn van een etnische minderheid en gebrekkige kennis van de officiële landstaal zijn bijzondere risicofactoren.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Gezien het risico dat vraag en aanbod niet meer op elkaar zullen aansluiten, dient Estland aangemoedigd te worden om de toegang tot opleidingen te verbeteren voor alle werknemers, met name voor de laagopgeleiden. Het terugdringen van vroegtijdige schoolverlating en het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs en opleiding is een bijzondere uitdaging. Het opbouwen van een systeem van levenslang dient hoog op de agenda te staan.

## **HONGARIJE**

De arbeidsparticipatie in Hongarije is laag, vooral onder laagopgeleiden, kansarmen, vrouwen en ouderen. Toch blijft de werkloosheid duidelijk onder het EU-15-gemiddelde. Dit is te verklaren door een laag participatiecijfer, d.w.z. een omvangrijke inactieve populatie in de werkende leeftijd. Er zijn grote verschillen tussen de arbeidsmarkten in de centrale en westelijke regio's, waar de "moderne economie" geconcentreerd is, en de rest van het land. De regionale en sectorale mobiliteit is laag, en tekorten aan bepaalde vaardigheden weerspiegelen zowel een gebrek aan geschoolde arbeidskrachten als de onvoldoende respons van de onderwijs- en opleidingsstelsels op de behoeften van de arbeidsmarkt.

## **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

De belastingwig op arbeid blijft hoog en vormt een obstakel voor banengroei en waarschijnlijk een factor die zwartwerk bevordert. Bovendien zijn, gezien de vertraging van de economische groei, verdere inspanningen vereist om in samenwerking met de sociale partners te zorgen voor meer werkgelegenheidsvriendelijke loonontwikkelingen. Deze worden aangedreven door het meer concurrerende deel van de economie, en leiden daarom niet noodzakelijkerwijs tot versterking van het vermogen van de zwakkere delen om werkgelegenheid te creëren.

## **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

De gezondheidssituatie van de werkenden geeft reden tot bezorgdheid, hetgeen de lage activiteitsgraad ten dele kan verklaren. Er is dan ook behoefte aan een beleid ter bevordering van betere arbeidsomstandigheden, en ter verbetering van de preventieve en curatieve gezondheidszorg. Hervormingen van de sociale uitkeringen, inclusief de uitkeringen bij ziekte, moeten worden voortgezet met het doel werk lonend te maken en zwartwerk terug te dringen.

Dit dient gepaard te gaan met ontwikkeling van meer flexibele en gezinsvriendelijke werkregelingen, met inbegrip van attractievere deeltijdbanen, met name voor vrouwen en oudere werknemers. Het versterken van de preventieve en actieve arbeidsmarktmaatregelen voor werklozen en inactieven is eveneens noodzakelijk, met name in de meest kansarme regio's. Daartoe zijn moderne openbare arbeidsbemiddelingsdiensten nodig, om beroeps- en geografische mobiliteit te ondersteunen. Er zijn meer inspanningen nodig, in aansluiting op de Integratiestrategie, om de kansen van de Roma op de arbeidsmarkt te verbeteren.

## **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

De inspanningen om strategieën inzake levenslang leren te ontwikkelen, moeten worden voortgezet en dienen ook maatregelen te omvatten ter beperking van de aantallen voortijdige schoolverlaters, ter bevordering van gelijke toegang tot universitair onderwijs, en ter verbreding van de toegang tot opleidingen, met name voor laagopgeleiden en kansarmen.

## **LITOUWEN**

De arbeidsparticipatie in Litouwen is recentelijk licht gestegen maar blijft duidelijk onder het EU-15-gemiddelde. Het werkloosheidscijfer is aanzienlijk gedaald maar ligt nog duidelijk boven het EU-gemiddelde.

## **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Het nog steeds relatief geringe aandeel van de dienstensector in de werkgelegenheid is een uitdaging. Hoewel er al iets gedaan is aan verlichting van de belastingdruk, is er nog steeds een grote belastingwig voor de laagbetaalden, hetgeen het creëren van nieuwe banen belemmert. De sociale partners hebben een bijzondere rol te vervullen bij het anticiperen op en begeleiden van herstructurering.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Voortbouwend op de hervorming van de socialebijstandsregeling en verdere inspanningen om werk lonend te maken, dient het actieve arbeidsmarktbeleid versterkt te worden om werklozen en inactieven te helpen om weer aan het werk te gaan. Meer toegang tot opleidingen, ondersteuning bij het zoeken van werk, met inbegrip van geografische mobiliteit, en de modernisering van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten zijn centrale prioriteiten.

Hoewel de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen relatief hoog is, vergeleken met het EU-gemiddelde, zou het verwijderen van obstakels voor deeltijdwerk deze niveaus nog verder kunnen verhogen.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Er zijn serieuze inspanningen nodig om het levenslang leren te ontwikkelen, en met name om het onderwijs te moderniseren, de aantallen voortijdige schoolverlaters terug te dringen en de deelname aan opleidingen op te voeren, met name voor de laagopgeleiden. De deelname van werkgevers aan opleidingsactiviteiten is laag.

## **LETLAND**

Aangedreven door sterke economische groei is de werkgelegenheid in Letland aanzienlijk gestegen in de afgelopen twee jaar. De totale arbeidsparticipatie blijft echter onder het EU-15-gemiddelde. De werkloosheid blijft boven het EU-15-gemiddelde, met sterke regionale verschillen. Tegelijkertijd heersen er in Riga tekorten aan arbeidskrachten en aan bepaalde vaardigheden.

### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Om het creëren van nieuwe banen te bevorderen, dient de ontwikkeling van de dienstensector ondersteund te worden, met name in kansarme regio's, en dient het zwartwerkprobleem aangepakt te worden. De omvang van de niet gedeclareerde arbeid betekent minder socialezekerheidsbijdragen en leidt tot een hoge belastingdruk op arbeid.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Het minimumloon dient voldoende aantrekkelijk te zijn, in combinatie met de werking van de belasting- en uitkeringsstelsels, om mensen ertoe te bewegen om een baan in de officiële economie aan te nemen. Bijzondere aandacht dient te worden besteed aan het aanmoedigen van vrouwen om te blijven werken.

Dit vereist ook meer inspanningen om actief en preventief beleid voor de werklozen te ontwikkelen, met name maatregelen ter ondersteuning van het zoeken van werk, ondernemerschap, geografische mobiliteit en meer toegang tot opleidingen. De modernisering van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten dient als een prioriteit te worden beschouwd. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan het verzekeren van een meer open en integratiegerichte arbeidsmarkt voor jongeren en laagopgeleiden. Het behoren tot een etnische minderheid en gebrekkige kennis van de nationale taal zijn bijzondere risicofactoren.

## **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Een bijzondere uitdaging wordt gevormd door gebreken aan bepaalde vaardigheden en niet op de vraag afgestemde vaardigheden. Meer inspanning is nodig om de toegang tot onderwijs en opleidingen te verbeteren, de aantallen voortijdige schoolverlaters terug te dringen en de deelname aan opleidingen op te voeren, met name voor de laagopgeleiden. Dit dient onderdeel te zijn van een algemene strategie om levenslang leren verder te ontwikkelen.

### **MALTA**

De arbeidsparticipatie in Malta is bijzonder laag in vergelijking met het EU-15-gemiddelde. De arbeidsparticipatie van ouderen is bijzonder laag. De arbeidsparticipatie van vrouwen is de laagste in de EU-25: slechts een derde van de vrouwen in de werkende leeftijd heeft betaald werk. De werkloosheid is in de afgelopen twee jaar licht toegenomen maar blijft onder het EU-15-gemiddelde.

## **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Belangrijke uitdagingen voor Malta zijn het opstarten van het privatiseringsprogramma en het opnieuw inzetten van werknemers waar zij nodig zijn, en het geleidelijk reduceren van administratieve kosten en de belastingdruk op arbeid. In dit verband is het belangrijk voort te bouwen op de bepalingen van de herziene Business Promotion Act (Wet ter stimulering van het bedrijfsleven) en het effect daarvan te bestuderen.

## **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

De voornaamste uitdaging voor Malta is het verruimen van het aanbod van arbeidskrachten door de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Voortbouwend op de herziene Conditions of Employment Regulations Act (Wet arbeidsvoorwaarden) dient verdere actie ondernomen te worden om de participatie van vrouwen in de officiële economie te verhogen. Meer kinderopvangfaciliteiten zouden daartoe een belangrijke bijdrage leveren.

Een hervorming van de belasting- en uitkeringsstelsels wordt eveneens als topprioriteit beschouwd, op basis van de erkenning dat het verschil tussen het minimumloon en uitkeringen te gering is om een voldoende prikkel om te gaan werken te bieden. Een dergelijke hervorming zou ook helpen om zwartwerk om te zetten in reguliere werkgelegenheid.

## **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Lage opleidingsniveaus onder het arbeidspotentieel en niet op de vraag van de arbeidsmarkt afgestemde vaardigheden zijn reden tot bezorgdheid. De hoge aantallen vroegtijdige schoolverlaters, analfabeten en laagopgeleiden zijn bijzonder zorgwekkend. Centrale prioriteiten zijn dan ook het verhogen van het algemene onderwijsniveau, het terugdringen de aantallen drop-outs, en het opvoeren van de deelname aan opleidingen, met name onder laagopgeleiden. Inspanningen om de sociale partners bij de ontwikkeling van een meer systematische benadering van onderwijs en opleiding te betrekken, dienen te worden voortgezet.



## **POLEN**

De arbeidsparticipatie in Polen is een van de laagste in de EU-25. De situatie op de arbeidsmarkt is in de afgelopen vier jaar verslechterd. De arbeidsparticipatiecijfers van vrouwen, ouderen, jongeren en laagopgeleiden zijn bijzonder laag. Met ongeveer 20% is het werkloosheidscijfer hoger dan ooit sinds het begin van de economische hervormingen, en het hoogste in de EU-25.

### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Acties ter bevordering van een meer werkgelegenheidsvriendelijke omgeving en maatregelen ter ondersteuning van ondernemerschap zijn van bijzonder belang, vooral in de context van herstructureringen.

Voortbouwend op recente maatregelen om de arbeidskosten voor laagopgeleiden en jongeren te reduceren, dienen ook de belasting- en uitkeringsstelsels herzien te worden om iets te doen aan de grote belastingwag op arbeid, in het kader van een brede benadering, en met name aan de onderkant van de schaal. Daardoor zou ook zwartwerk teruggedrongen worden.

De sociale partners hebben een belangrijke rol te vervullen, niet alleen inzake het in stand houden van werkgelegenheidsvriendelijke loonontwikkelingen, maar ook met betrekking tot het actief bevorderen van verandering op het niveau van ondernemingen en het vergemakkelijken van beroepsmobiliteit.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Als onderdeel van het streven naar effectieve partnerschappen voor werkgelegenheid op plaatselijk niveau, en om een actief arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen, zou Polen de oprichting van de nieuwe openbare arbeidsbemiddelingsdiensten moeten versnellen; deze diensten moeten over voldoende middelen in termen van financiering, personeel, opleiding en uitrusting kunnen beschikken.

Het is eveneens belangrijk dat de hervorming van de verschillende uitkeringsstelsels, met inbegrip van uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en sociale bijstand, voortgezet wordt met bijzondere nadruk op het bevorderen van actief werk zoeken en herintegratie. Kansarme jongeren verdienen bijzondere aandacht.

Het wegnemen van obstakels voor deeltijdwerk zou eveneens bijdragen tot instandhouding van werkgelegenheid voor vrouwen en ouderen.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Voortbouwend op inspanningen om een coherente strategie voor levenslang leren te ontwikkelen zal erop gelet moeten worden dat het onderwijs- en opleidingsstelsel nieuwkomers op de arbeidsmarkt voorziet van de vaardigheden waaraan een door structurele verandering gekenmerkte arbeidsmarkt behoefte heeft. Bijzondere aandacht zal moeten worden besteed aan het verzekeren van gelijke toegang tot onderwijs en aan het verbeteren van de efficiëntie en de kwaliteit van het onderwijs. Sterkere prikkels om in opleiding te investeren en om de toegang tot opleiding te vergemakkelijken, evenals de inzet van de sociale partners, zijn essentiële voorwaarden voor de ontwikkeling van de strategie voor levenslang leren.

## **SLOVENIË**

De arbeidsparticipatie in Slovenië ligt iets onder het EU-15-gemiddelde, maar is bijzonder laag onder ouderen. Het totale werkloosheidscijfer ligt duidelijk onder het EU-gemiddelde.

### **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

De interactie tussen het minimumloon en de verschillende componenten van de belastingdruk op arbeid moet geëvalueerd worden met het oog op verhoging van het aantal actieven en terugdringing van zwartwerk. Het is van belang dat de inspanningen ter bevordering van flexibele vormen van werk worden voortgezet, met inachtneming van een passend evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid.

### **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen boven de 55 is een duidelijke prioriteit voor Slovenië. Verdere stappen dienen onder andere te omvatten: beperking van het gebruik van regelingen voor vroegtijdige uittreding, het verzekeren van consistentie tussen de hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels (b.v. maatregelen om zwartwerk terug te dringen en de pensioenregelingen te hervormen), om flexibele vormen van werk en toegang tot opleidingen voor oudere werknemers te bevorderen.

Om werk lonend te maken, dienen de interacties tussen werkloosheid, sociale uitkeringen en het minimumloon opnieuw bekeken te worden, om de prikkels om een baan in de officiële economie aan te nemen te versterken.

De openbare arbeidsbemiddelingsdienst heeft een compleet managementmodel ontwikkeld bij de uitvoering van de preventieve aanpak, maar het zal ook noodzakelijk zijn de opleiding van het personeel te verbeteren, opdat zij efficiënt met moeilijk bemiddelbare cliënten kunnen omgaan. De banden tussen particuliere en openbare arbeidsbemiddelingsdiensten zouden versterkt moeten worden.

### **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

Voortbouwend op recente vooruitgang en initiatieven om stelsels voor levenslang leren te ontwikkelen, zou ook het aandeel van de volwassen bevolking dat deelneemt aan verder onderwijs en opleidingen verhoogd kunnen worden. Voldoende middelen en prikkels voor werknemers en werkgevers om in opleiding te investeren, en een duidelijke definitie van de rollen van alle stakeholders, zijn noodzakelijk. Het terugdringen van het aantal voortijdige schoolverlaters is kennelijk een belangrijk probleem.

## **SLOWAKIJE**

De algemene arbeidsparticipatie in Slowakije blijft laag in vergelijking met het EU-15-gemiddelde. De werkloosheid, hoewel dalend, is nog steeds zeer hoog, met een hoog percentage langdurig werklozen. De arbeidsparticipatie van vrouwen is laag en de arbeidsparticipatie van jongeren, laagopgeleiden en ouderen (met name vrouwen) is bijzonder laag. Er zijn aanzienlijke regionale verschillen.

## **Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren**

Het verkleinen van de aanzienlijke belastingwig, die hoofdzakelijk bestaat uit sociale bijdragen, wordt als een prioriteit beschouwd. De sociale partners zouden moeten worden aangemoedigd om meer diversiteit inzake arbeidsovereenkomsten en werktijden te bevorderen (b.v. door obstakels voor deeltijdwerk weg te nemen) om meer mogelijkheden voor nieuwe banen te creëren en beroepsmobiliteit te vergemakkelijken.

## **Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan en betaald werk tot een reële mogelijkheid voor iedereen maken**

Voortbouwend op de lopende hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels moeten ook de werkloosheids- en inactiviteitsvallen, die voor bepaalde groepen aanzienlijk zijn, effectief worden opgeruimd, en moet zwartwerk worden teruggedrongen. De tenuitvoerlegging en het effect van de hervormingen dienen effectief te worden gecontroleerd.

Naast inspanningen om werken lonend te maken, dient speciale aandacht te worden besteed aan het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen, met inbegrip van herziening van de arbeidswetgeving, meer flexibele vormen van werk en meer gebruik van deeltijdwerk. Dit zou ook kunnen bijdragen tot het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

De financiering van het actief arbeidsmarktbeleid en het aandeel van de bevolking dat deelneemt aan actieve maatregelen blijven op een zeer laag niveau. Men dient te overwegen hoe de arbeidsmarkt meer integratiegericht kan worden en actief werk zoeken aan te moedigen. Dit vereist modern actief arbeidsmarktbeleid, meer toegang tot opleiding voor werklozen en inactieven, en moderne openbare arbeidsbemiddelingsdiensten om een bredere bestrijking van de bevolking te verzekeren. Speciale aandacht moet worden besteed aan risicogroepen (b.v. langdurig werklozen, jongeren, mensen met een handicap, oudere werkenden) en aan kansarme regio's. De recent vastgestelde prioriteit van het integreren van de Roma dient snel in concrete actie te worden omgezet.

## **Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren**

De alarmerend hoge jeugdwerkloosheid toont aan dat het noodzakelijk is de kloof te overbruggen tussen de vaardigheden die in het initiële onderwijs zijn verworven en de vaardigheden die nodig zijn om te slagen op de arbeidsmarkt. Economische herstructurering, regionale verschillen en gebrekkige aansluiting van vraag en aanbod van vaardigheden wijzen op de noodzaak van meer ondersteuning voor beroeps- en geografische mobiliteit gedurende het hele leven. Sterkere prikkels om in opleiding te investeren en de toegang tot opleiding te vergemakkelijken zijn een essentiële voorwaarde voor de ontwikkeling van een strategie voor levenslang leren.