

AANBEVELING VAN DE RAAD

van 14 oktober 2004

over de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

(2004/741/EG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien de aanbeveling van de Commissie,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Europese werkgelegenheidsstrategie speelt een centrale rol bij de uitvoering van de werkgelegenheids- en arbeidsmarkt doelstellingen van de strategie van Lissabon. Voor een succesvolle uitvoering 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 tien specifieke kernprioriteiten 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 uitvoering van het volledige spectrum van in de werkgelegenheidsrichtsnoeren aanbevolen beleidsmaatregelen. De werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen daarom slechts om de drie jaar volledig geanalyseerd en herzien te worden; in de tussenvolgende 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 2004/740/EG⁽¹⁾.
- (4) De Raad heeft op 22 juli 2003 een aanbeveling goedgekeurd over de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten⁽²⁾. 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.

- (5) De Europese taakgroep Werkgelegenheid heeft aanbevolen dat de Europese Unie 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 voor meer mensen aantrekkelijk maken om de arbeidsmarkt op te gaan en 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 uitvoering van hervormingen waarborgen door betere governance. De Raad en de Commissie hebben met deze analyse ingestemd en hebben de beleidsboodschappen van de taakgroep verwerkt in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid.
- (6) De analyse van de uitvoering van de richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad voor 2003 in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, en de algemene en landspecifieke beleidsboodschappen in het verslag van de taakgroep Werkgelegenheid vormen de basis voor de formulering van de EU-aanbevelingen voor het nationale werkgelegenheidsbeleid in 2004.
- (7) Sedert de toetreding gelden de werkgelegenheidsrichtsnoeren ook voor de nieuwe lidstaten. Alle nieuwe lidstaten hebben in de afgelopen jaren verslag uitgebracht over de uitvoering van gezamenlijke beoordelingsdocumenten (Joint Assessment Papers, JAP's) die naar de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijzen. 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 om de gezondheidstoestand van de werkende bevolking te verbeteren. Sociaal partnerschap en significante verbeteringen van de administratieve capaciteiten van overheden zijn in de meeste nieuwe lidstaten nog steeds van cruciaal belang voor een volledige uitvoering en een efficiënt gebruik van de ondersteuning van het Europees Sociaal Fonds, dat een belangrijk instrument is voor het investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren.
- (8) De specifiek tot bepaalde landen gerichte boodschappen in het verslag van de Europese taakgroep Werkgelegenheid sluiten volledig aan bij het onderzoek van de verslagen over de uitvoering van de JAP's en kunnen dienen als richtsnoeren voor de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren in de nieuwe lidstaten,

⁽¹⁾ Zie bladzijde 45 van dit Publicatieblad.

⁽²⁾ PB L 197 van 5.8.2003, blz. 22.

BEVEELT AAN dat de lidstaten de specifiek op hen betrekking hebbende acties ondernemen die zijn opgenomen in de bijlage, welke de aanbeveling van de Raad van 22 juli 2003 vervangt.

Gedaan te Luxemburg, 14 oktober 2004.

Voor de Raad

De voorzitter

P. VAN GEEL

BIJLAGE

SPECIFIEKE AANBEVELINGEN EN PRIORITEITEN PER LAND

Het scheppen van meer en betere banen is het urgentste probleem dat moet worden aangepakt. De Europese Raad heeft tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst benadrukt dat de lidstaten in het kader van een algemene werkgelegenheidsstrategie dringend aandacht dienen te besteden aan vier bijzondere structurele uitdagingen: flexibiliteit, het aantrekken van meer mensen voor de arbeidsmarkt, verbetering van de kwaliteit van werk en investeringen in menselijk kapitaal. Ook onderstreepte de Europese Raad dat steun voor en inzet ten behoeve van veranderingen niet een zaak van regeringen alleen is. Om deze steun te verwerven riep de Europese Raad de lidstaten op, partnerschappen voor hervorming tot stand te brengen waarbij de sociale partners, het maatschappelijke middenveld en de overheidsinstanties betrokken worden, een en ander in overeenstemming met nationale regelingen en tradities.

Uit de kernpunten van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) die zijn goedkeuring hechtte aan de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid, en uit de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering 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 verbeteren van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen, onder meer door bevordering van de flexibiliteit, gecombineerd met zekerheid op de arbeidsmarkt, modernisering en verbreding van het concept van werkzekerheid, het scheppen van zoveel mogelijk arbeidsplaatsen en verhoging van de productiviteit;
- het voor meer mensen aantrekkelijk maken om de arbeidsmarkt op te gaan en te blijven werken: werken moet een reële optie voor iedereen worden, onder meer door het opzetten van omvattende strategieën voor actief ouder worden, verdere ontwikkeling van beleidsmaatregelen ter vergroting van arbeidsparticipatie, versterking van het actieve arbeidsmarktbeleid, met gepersonaliseerde diensten voor alle werkzoekenden, en het nastreven van een beleid dat gericht is op het „lonend maken van werk” door zowel financiële als niet-financiële stimulansen;
- meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren, onder meer door deling van de kosten en de verantwoordelijkheden tussen overheid, bedrijven en individuele personen, verbreding van het opleidingsaanbod, met name voor degenen die de grootste behoefte daaraan hebben, zoals laaggeschoolde en oudere werknemers, en
- het waarborgen dat hervormingen dankzij een betere governance doeltreffend worden uitgevoerd, onder meer door het opzetten van hervormingspartnerschappen voor de mobilisatie van de steun en de deelname van de sociale partners en diverse belanghebbenden, door, zo nodig, doelstellingen vast te stellen die de op Europees niveau vastgestelde doelstellingen weerspiegelen en zorgen voor een efficiënt gebruik van de overheidsmiddelen, door bevordering van de rol van de nationale actieplannen en door vergroting van de zichtbaarheid ervan, en door versterking van de rol van de specifieke aanbevelingen per land en ontwikkeling van effectiever wederzijds leren.

Hierna volgen, binnen dit kader, de specifieke aanbevelingen en prioriteiten per land:

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 één van de laagste in de EU-25. De arbeidsparticipatie van vreemdelingen 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat België onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- beter anticiperen op en begeleiden van herstructureringen 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 weg te nemen en passende prikkels te bieden voor het actief zoeken van werk, 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, toegang tot bij- en nascholing, bevordering van flexibele regelingen op het werk, en ook oudere werklozen serieus aan werk proberen te helpen, met inbegrip van een resolute afbouw van regelingen voor vroegtijdige uittreding.

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren:

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

DENEMARKEN

In Denemarken liggen de arbeidsparticipatiecijfers duidelijk boven de werkgelegenheidsdoelstellingen 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Denemarken onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 regelingen voor vroegtijdige uittreding, waar zulks passend is;
- het belasting- en het uitkeringsstelsel 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:

- 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 doelstellingen van Lissabon. De arbeidsparticipatie van ouderen blijft achter. De arbeidsparticipatie van vrouwen ligt hoger dan het EU-gemiddelde maar stagneert. Hoewel de prestaties per regio verschillen, heeft de Duitse arbeidsmarkt als geheel nauwelijks geprofiteerd van de jaren van economische groei in de Europese Unie tussen 1997 en 2000. In de jaren daarna is de werkgelegenheid gedaald en de werkloosheid gestegen. De werkloosheid en vooral de langdurige werkloosheid blijven onder de hoogste in de Europese Unie. Tussen het oosten en het westen van het land blijven aanzienlijke regionale verschillen bestaan.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Duitsland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- de financiering van de stelsels van sociale bescherming herzien om de indirecte loonkosten te verlagen, met inachtneming van de consolidering van de begroting;
- de sociale partners aanmoedigen om de verantwoordelijkheid op zich te nemen om bij de loonbepaling in toenemende mate rekening te houden met lokale, regionale en sectorale verschillen in productiviteit en arbeidsmarktsituaties, en om te streven naar vooruitgang inzake flexibele werktijden en het aanbod van opleidingsfaciliteiten, bijvoorbeeld door middel van opleidingstegoeden (zie globaal richtsnoer voor het economische beleid (GREB) nr. 5);
- de ontwikkeling van KMO's bevorderen, met name door eenvoudigere regelgeving en meer toegang tot financiering; de ondernemerscultuur versterken, met name in het oosten van het land.

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 het uitkeringsstelsel voortzetten, om te verzekeren dat er voldoende prikkels zijn om te gaan werken; nauwlettend de Hartz-hervorming en andere arbeidsmarkthervormingen volgen en evalueren, teneinde te zorgen voor een voortdurende verbetering van de doelmatigheid van de arbeidsbemiddelingsdiensten van de overheid bij de begeleiding van werklozen;
- mogelijke negatieve belastingprikkels die de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen belemmeren, heroverwegen; kinderopvangfaciliteiten uitbreiden, vooral in het westen van het land, en de aansluiting tussen schooltijd en werktijd verbeteren; de sociale partners aanmoedigen om hun verantwoordelijkheid op zich te nemen om de genderkloof inzake beloning aanzienlijk te verkleinen;
- een breed opgezette strategie voor actief ouder worden verder 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 kleine en middelgrote ondernemingen 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 Europese Unie, 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Griekenland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- het overeengekomen pakket arbeidsmarkthervormingen volledig uitvoeren; de aantrekkelijkheid van deeltijdwerk nog verder verhogen en uitzendbureaus ontwikkelen om de diversiteit van typen arbeidsovereenkomsten te vergroten;
- de indirecte loonkosten terugdringen, met inachtneming van de consolidering van de begroting; meer in het werk stellen om zwartwerk om te zetten 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:

- krachtiger 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 verder 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 tertiaire 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Spanje onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- modernisering van de organisatie van het werk bevorderen om de productiviteit en de kwaliteit van het werk te verhogen;
- het regelgevende 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; uitzendwerk aantrekkelijker maken voor werknemers; obstakels voor deeltijdwerk wegnemen;
- gebruikmaken van mogelijkheden voor gedifferentieerde beloning naar gelang van de ontwikkeling van de productiviteit op plaatselijk, regionaal en sectoraal niveau (zie GREB nr. 5).

Meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan 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 voltooiën, inclusief het systeem voor statistisch toezicht; de coördinatie tussen regionale arbeidsbemiddelingsdiensten versterken; obstakels voor geografische mobiliteit aanpakken;
- een breed opgezette strategie voor actief ouder worden bepalen, die voorziet in flexibele werkregelingen en prikkels om oudere werknemers aan te moedigen langer te blijven werken en leren.

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren:

- de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen, de kwaliteit van het tertiaire 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 Europese Unie. 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 Europese Unie 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 daar net onder blijft.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Frankrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- de overstap van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd naar overeenkomsten voor onbepaalde tijd vergemakkelijken om segmentatie van de arbeidsmarkt te voorkomen en de mogelijkheden om aan het werk te blijven en zich verder te ontwikkelen te verruimen;
- een effectiever systeem voor het anticiperen op en beheren van herstructureringen;
- een ondernemersvriendelijk klimaat bevorderen met het oog op de ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen 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 resolute afbouw 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 ervoor zorgen 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 en de wet inzake opleiding gedurende het gehele beroepsleven ertoe leiden dat een groter deel van de bevolking opleidingen volgt, met bijzonder aandacht voor laagopgeleiden en werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen;
- de aantallen vroegtijdige schoolverlaters terugdringen; bredere en gemakkelijkere toegang tot leerlingplaatsen mogelijk maken en aanmoedigen.

IERLAND

Ierland heeft sinds 1997 een indrukwekkende vooruitgang geboekt in termen van werkgelegenheid en productiviteit. De totale arbeidsparticipatie is gestegen van 56,1% tot 65,3%, terwijl de werkloosheid met bijna twee derde is gedaald, en de langdurige werkloosheid van 5,6% 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 menselijk kapitaal zijn andere belangrijke factoren.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Ierland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

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 doeltreffendheid daarvan verzekeren;
- 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 vroegtijdig schoolverlaten te beperken en deelname aan opleidingen te verhogen, met name voor laagopgeleiden en oudere werknemers.

ITALIË

Ondanks de zwakke economische omstandigheden blijft de werkgelegenheidsgroei positief en bevestigt deze de verbeteringen sinds 1997. De arbeidsparticipatie blijft evenwel een van de laagste in de Europese Unie. De participatie van vrouwen en de arbeidsparticipatie van ouderen blijven ook bij de laagste in de EU-25. De werkloosheid is de afgelopen jaren gedaald, 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, is het aanpakken van de regionale verschillen een prioriteit. Zwartwerk blijft een bijzonder omvangrijk verschijnsel, ook al is inmiddels de arbeidssituatie van 700 000 immigranten geregulariseerd. De algemene onderwijsniveaus en de deelname aan opleidingen blijven laag.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Italië onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- nauwlettend de regelgevingshervormingen volgen die ten doel hebben de wanverhouding tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en die voor onbepaalde tijd te corrigeren en om de segmentatie van de arbeidsmarkt te verminderen; de hoogte, dekking en doelmatigheid van werkloosheidsverzekering verbeteren;
- verdere verlagingen van de indirecte loonkosten nastreven, vooral voor de laagbetaalden, met inachtneming van de consolidatie van de begroting; meer inspanningen leveren om zwartwerk om te zetten in officiële werkgelegenheid door het wegnemen van negatieve belastingprijkkels en het verbeteren van de controle op de naleving van de wet;
- de sociale partners aanmoedigen tot 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:

- samen met de regionale autoriteiten zorgdragen voor de ontwikkeling van effectieve arbeidsbemiddelingsdiensten in het hele land en partnerschappen tussen publieke en private operatoren tot stand brengen; de toegang tot doelmatige gepersonaliseerde diensten en de deelname aan actieve arbeidsmarktmaatregelen verbeteren, met name in het zuiden; bijzondere aandacht schenken aan de situatie van jongeren, kansarmen en laagopgeleiden; zonder verder uitstel een landelijk geautomatiseerd systeem voor arbeidsmarktgegevens 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, mede door deeltijdwerk;
- de uitgestippelde strategie inzake actief ouder worden ontwikkelen en erop toezien dat met de voorgenomen hervormingen passende prikkels worden ingevoerd om werknemers langer aan het werk te houden en vroegtijdige uitstreding te ontmoedigen.

Meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren:

- de recente hervormingen volgen om erop toe te zien dat deze het opleidingsniveau van de werkende bevolking verhogen, het aantal vroegtijdige schoolverlaters terugdringen en het tertiaire onderwijs beter op de behoeften van de arbeidsmarkt afstemmen, ten behoeve van een soepeler overgang naar de arbeidssituatie;
- doeltreffende prikkels tot levenslang leren invoeren en samen met de sociale partners de deelname aan opleidingen verhogen, met name onder laaggeschoolden, onder andere door de effectieve ontwikkeling van 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 Europese Unie.

De economische boom van de late jaren negentig 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Luxemburg onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 resoluut regelingen voor vroegtijdige uittreding af te bouwen, ondersteunen;
- op het werk gerichte oplossingen bevorderen voor mensen die onder de arbeidsongeschiktheidsregeling 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 uitvoering 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 Europese Unie is. In het najaar van 2003 hebben de regering en de sociale partners een akkoord ondertekend dat onder andere voorziet in een bevroering van de loonontwikkeling in 2004 en 2005.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Nederland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 uittreding 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 aantal vroegtijdige schoolverlaters 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 doelstellingen van Lissabon. Het werkloosheidscijfer is een van de laagste in de Europese Unie. Het sociale partnerschap speelt een belangrijke rol met betrekking tot het moderniseren van de organisatie van werk, het verbeteren van de arbeidswetgeving en het bewerkstelligen van bevredigende loonontwikkelingen. De arbeidsparticipatie van ouderen is echter bijzonder laag. De werkgelegenheids groei 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 Europese Unie.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Oostenrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- hervormingen van de wetgeving inzake vergoedingen bij ontslag volgen en indien noodzakelijk aanvullen, evenals de voortgang van de geplande implementatie van het recht op werkloosheidsuitkeringen voor zelfstandigen, teneinde 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 doelstellingen 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 het niveau en de 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.

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 Europese Unie. 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 laatste jaren heeft de toegenomen immigratie bijgedragen tot het aanbod van arbeid.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Portugal onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- modernisering van de organisatie van het werk bevorderen om de productiviteit en de kwaliteit van het werk te verhogen;
- voortbouwend op de nieuwe arbeidswet, vaste arbeidsovereenkomsten aantrekkelijker maken voor zowel werkgevers als werknemers en de segmentering van de arbeidsmarkt tegengaan;
- 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 uittreding 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 tertiaire 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 taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Finland onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- de indirecte loonkosten 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 verschillen 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-werkgelegenheidsdoelstellingen, 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 boren onder immigranten, jongeren en langdurig zieken en door de prikkels om te gaan werken te verbeteren.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat Zweden onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

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

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

- iets doen aan het toenemende aantal mensen met langdurig ziekteverlof door op het werk gerichte 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; knelpunten in het arbeidsaanbod en tekorten aan bepaalde vaardigheden in laag- en gemiddeldgeschoolde sectoren aanpakken.

VERENIGD KONINKRIJK

Het Verenigd Koninkrijk overtreft alle arbeidsparticipatie-doelen, 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 zijn; ook ontbreken vaak basisvaardigheden. De genderkloof inzake beloning blijft een van de breedste in de Europese Unie.

Uit de beoordeling van de taakgroep Werkgelegenheid en de analyse in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de uitvoering van de EU-richtsnoeren en de aanbevelingen van de Raad van 2003 blijkt dat het Verenigd Koninkrijk onmiddellijke prioriteit dient te geven aan het volgende.

Het aanpassingsvermogen van werkenden en ondernemingen verbeteren:

- erop toezien 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 aanspraak maakt op ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 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 name bij laagbetaald werk.

PRIORITEITEN VOOR DE NIEUWE LIDSTATEN

CYPRUS

De arbeidsparticipatie op 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 als gevolg van de behoeften van de arbeidsmarkt.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- een bijzondere uitdaging voor Cyprus is het verbeteren van het innovatieve 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 vergroting 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 de 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 versterken 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 aansluiting 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 de jaren negentig 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 betrekkelijk hoge belasting op inkomen uit arbeid en indirecte loonkosten 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 gebruikmaken 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 er moet toch een prioriteit van worden gemaakt om deze te verhogen. Het invoeren van sterkere prikkels 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 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- het verkleinen van de belastingwig 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 te hervormen en zwartwerk 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 gericht wordt op integratie. 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 vroegtijdig schoolverlaten en het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs en opleiding is een bijzondere uitdaging. Het opbouwen van een systeem van levenslang leren 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 de sectorale mobiliteit zijn laag en tekorten aan bepaalde vaardigheden weerspiegelen zowel een gebrek aan geschoolde arbeidskrachten als de onvoldoende respons van het onderwijs- en het opleidingsstelsel op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 en kan ten dele de lage activiteitsgraad verklaren. Er is dan ook behoefte aan een beleid om betere arbeidsomstandigheden te bevorderen en de preventieve en curatieve gezondheidszorg te verbeteren. Hervormingen van de sociale uitkeringen, inclusief de uitkeringen bij ziekte, moeten worden voortgezet met het doel om 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 minst bevoorrechte 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. Het is belangrijk het onderwijsstelsel efficiënter te maken en het flexibeler te maken om het beter te laten aansluiten op de vaardigheden waaraan de arbeidsmarkt behoefte heeft.

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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- het nog steeds relatief geringe aandeel van de dienstensector in de werkgelegenheid is een probleem. 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:

- er moet worden voortgebouwd op de hervorming van de socialebijstandsregeling en verdere inspanningen om werk lonend te maken en het lijkt van belang om het actieve arbeidsmarktbeleid te versterken om werklozen en inactieven te helpen om weer aan het werk te gaan. Meer toegang tot opleidingen, ondersteuning bij het zoeken van werk, beroepsmobiliteit 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 onderwijsstelsel verder 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, met inbegrip van hun bijdrage aan de voortgezette beroepsopleiding van werknemers, 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- om het creëren van nieuwe banen te bevorderen, moet de ontwikkeling van de dienstensector worden ondersteund, met name in kansarme regio's, en moet zwartwerk worden aangepakt. Door de omvang van het zwartwerk zijn de socialezekerheidsbijdragen lager en dat 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 het belasting- en het uitkeringsstelsel, om mensen ertoe te bewegen 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 betere 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 op integratie gerichte arbeidsmarkt voor jongeren en laagopgeleiden. 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:

- een moeilijk op te lossen probleem wordt gevormd door het gebrek aan bepaalde vaardigheden en het feit dat bepaalde vaardigheden niet aansluiten op de vraag. Meer inspanning is nodig om de toegang tot het onderwijs te verbeteren, het aantal voortijdige schoolverlaters terug te dringen en de toegang tot opleidingen te verbeteren, met name voor laagopgeleiden. Dit dient een onderdeel te zijn van een algemene strategie om levenslang leren 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 aan 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 het belasting- en het uitkeringsstelsel moet eveneens als topprioriteit worden beschouwd, op basis van de erkenning dat het verschil tussen het minimumloon en uitkeringen te gering is om een toereikende 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 de werknemers 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. Topprioriteiten zijn dan ook het verhogen van het algemene onderwijsniveau, het terugdringen van 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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, dient ook het belasting- en het uitkeringsstelsel 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. Dat zou ook het zwartwerk helpen terugdringen;
- de sociale partners vervullen een cruciale rol, niet alleen voor de instandhouding van werkgelegenheidsvriendelijke loonontwikkelingen, maar ook voor 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 qua 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 de vaardigheden verschaft 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- 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 uittrekking, het verzekeren van consistentie tussen de hervormingen van het belasting- en het uitkeringsstelsel (bijvoorbeeld 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 ook de opleiding van het personeel zou moeten worden verbeterd, opdat zij efficiënt met de moeilijkst 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, alsmede een duidelijke afbakening van de rollen van alle betrokkenen, 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.

Verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen:

- de aanzienlijke belastingwig, die hoofdzakelijk bestaat uit sociale bijdragen, moet verder worden verkleind. De sociale partners moeten worden aangemoedigd om meer diversiteit inzake arbeidsovereenkomsten en werktijden te bevorderen (bijvoorbeeld door obstakels voor deeltijdwerk weg te nemen) om meer mogelijkheden voor nieuwe banen te creëren en de beroepsmobiliteit te bevorderen.

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

- het is van belang effectief te blijven werken aan de verwijdering van de werkloosheids- en inactiviteitsvallen en zwartwerk in officiële banen om te zetten door voort te bouwen op de lopende hervormingen van het belasting- en het uitkeringsstelsel. De uitvoering en het effect van de hervormingen moeten naar behoren worden gecontroleerd;
- naast inspanningen om werken lonend te maken, dient speciale aandacht te blijven uitgaan naar het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen, met name door het uitvoeren van de arbeidswetgeving en van de hervorming van het pensioenstelsel, flexibeler 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 actieve arbeidsmarktbeleid en het deel van de bevolking dat deelneemt aan actieve maatregelen waren op een laag niveau, maar vertonen nu een stijgende lijn. Het is van belang de arbeidsmarkt meer integratiegericht te maken en hervormingen door te voeren om de mensen te dwingen actief werk te zoeken. Dit vereist een modern actief arbeidsmarktbeleid, meer toegang tot opleiding voor werklozen en inactieven, en moderne openbare arbeidsbemiddelingsdiensten om een groter deel van de bevolking te kunnen bestrijken. Er moet nog meer aandacht worden besteed aan risicogroepen (bijvoorbeeld 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. Investeren in menselijk kapitaal en levenslang leren dienen gestimuleerd te worden door verdere hervormingen van het onderwijsstelsel en er dient opnieuw te worden bezien welke bijdrage door, respectievelijk, de burgers, de ondernemingen en de maatschappij als geheel moet worden geleverd.