

AANBEVELING VAN DE RAAD
van 22 juli 2003
over de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten

(2003/579/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 Raad heeft tijdens zijn bijeenkomst van 23 en 24 maart 2000 in Lissabon de Europese Unie een nieuw strategisch doel gegeven: zij moet de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Hiertoe is de Raad voor 2010 globale werkgelegenheidsdoelstellingen en werkgelegenheidsdoelstellingen voor vrouwen overeengekomen.
- (2) De Europese Raad heeft tijdens zijn bijeenkomst van 15 en 16 maart 2002 in Barcelona om intensivering van de Europese werkgelegenheidsstrategie verzocht door middel van een versterkt, vereenvoudigd en beter beheerd proces dat volledig in de strategie van Lissabon is geïntegreerd. Diezelfde Europese Raad heeft ook om stroomlijning van de beleidscoördinatie verzocht met synchroon lopende tijdschema's voor de goedkeuring van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en van de richtsnoeren voor de werkgelegenheid.
- (3) Volgens het verslag van de Raad over stroomlijning van 3 december 2002 zou daarbij gestreefd moeten worden naar meer transparantie en doeltreffendheid, het voorkomen van overlapping en herhaling bij het opstellen van de richtsnoeren en naar consistentie, complementariteit en samenhang.

- (4) De Europese Raad heeft tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst van 20 en 21 maart 2003 in Brussel bevestigd dat de werkgelegenheidsstrategie het belangrijkste instrument is voor de uitvoering van de werkgelegenheids- en arbeidsmarkt doelstellingen van de strategie van Lissabon en heeft de lidstaten verzocht het momentum voor de hervorming van de nationale arbeidsmarkt niet verloren te laten gaan.
- (5) De Raad heeft bij Besluit 2003/578/EG⁽¹⁾ de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten goedgekeurd.
- (6) Het gezamenlijke werkgelegenheidsverslag dat op 6 maart 2003 door de Commissie en de Raad is goedgekeurd, beschrijft de voornaamste uitdagingen voor het werkgelegenheidsbeleid in iedere lidstaat en vermeldt de prioriteiten voor maatregelen waardoor elke lidstaat een grotere bijdrage tot de verwezenlijking van de globale doelstellingen van de werkgelegenheidsrichtsnoeren zal leveren.
- (7) Gedegen macro-economisch beleid en veelomvattende economische hervormingen zijn van cruciaal belang voor het creëren van banen. De lidstaten moeten deze aanbeveling in overeenstemming met de globale richtsnoeren voor het economische beleid uitvoeren,

BEVEELT AAN dat de lidstaten de in de bijlage opgenomen maatregelen nemen.

Gedaan te Brussel, 22 juli 2003.

Voor de Raad
De voorzitter
G. ALEMANNIO

⁽¹⁾ Zie bladzijde 13 van dit Publicatieblad.

BIJLAGE

BELGIË

De problemen van de vergrijzing wijzen erop dat maatregelen moeten worden genomen om de niet-actieve potentiële arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te krijgen. Daardoor stijgen de werkgelegenheid en de arbeidsparticipatie. Ondanks de positieve ontwikkeling in de laatste jaren ligt de werkgelegenheidsgraad in België nog steeds aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde en ver onder de EU-streefcijfers, vooral voor oudere werknemers. Het percentage actieve oudere werknemers in België is het laagste in de Europese Unie. Het is onwaarschijnlijk dat de tot dusver genomen maatregelen om actief ouder worden te bevorderen toereikend zijn om het EU-streefcijfer vóór 2010 te halen. Weliswaar is de langdurige werkloosheid de laatste jaren afgenomen — zij ligt thans onder het EU-gemiddelde — maar zij is nog steeds een structureel probleem. De instroom in de langdurige werkloosheid is groot gebleven en een goede preventieve aanpak voor alle werkloze volwassenen ontbreekt nog steeds. Ondanks recente maatregelen om werkloosheidsvallen weg te nemen vereist het risico op uitkeringsafhankelijkheid verdere herziening van het uitkeringsstelsel; tegelijkertijd moet werken aantrekkelijker worden gemaakt. Voorts blijven loonmatiging én lagere belastingen en socialezekerheidsbijdragen speerpunten van een beleid ter verbetering van de concurrentiepositie en de werkgelegenheid. Verder getuigen oude grote regionale en subregionale verschillen in arbeidsmarktprestaties niet alleen van uiteenlopende economische prestaties maar ook van onvoldoende geografische arbeidsmobiliteit; initiatieven om voornoemde verschillen aan te pakken hebben nog steeds een gering effect.

België zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

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

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

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

Werken lonend maken

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

Regionale verschillen

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

DENEMARKEN

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

Denemarken zou daarom het volgende moeten doen:

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

1. Zich meer inspannen om op de lange termijn het arbeidsaanbod veilig te stellen, in het bijzonder door de participatie van oudere werknemers te stimuleren en knelpunten in sectoren met vergrijzende arbeidskrachten te voorkomen.

Kansarmen

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

Werken lonend maken

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

DUITSLAND

De totale werkgelegenheidsgraad in Duitsland ligt dicht bij het EU-streefcijfer van 67 % voor 2005. Het werkgelegenheidspercentage voor vrouwen overtreft reeds het tussentijdse streefdoel van de Europese Unie van 57 % voor 2005. Door de lage participatie in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 ligt het werkgelegenheidspercentage voor oudere werknemers nog steeds onder het zeer lage beginpunt van 1997. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen wordt nog steeds negatief beïnvloed door het aanhoudende gebrek aan opvangvoorzieningen en verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen, vooral in het bedrijfsleven. De verwachte stijging van de werkloosheid in 2003 vergt een efficiënt preventief en actief arbeidsmarktbeleid. Het effect van belasting, socialezekerheidsbijdragen en intrekking van de genoten uitkering samen kan mensen — vooral wie een laag loon heeft — ervan weerhouden aan het werk te gaan. Recente hervormingen waren dan ook gericht op deze doelgroep. Het onderwijsstelsel vormt een ander belangrijk instrument om de werkloosheid aan te pakken. Een groot deel van de werklozen bestaat immers uit laaggeschoolden. Er is nog steeds een groot gebrek aan arbeidsplaatsen, vooral in de nieuwe deelstaten en de kans bestaat dat de regionale verschillen op de arbeidsmarkt nog groter zullen worden. De regelgeving staat misschien het scheppen van banen in de weg en een volledige herziening hiervan is nodig, ook van de arbeidsmarktinstrumenten die betrekking hebben op de loonvorming.

Duitsland zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. De arbeidsbemiddeling en de actieve arbeidsmarktprogramma's efficiënter maken door gericht en meer op maat te werken; in het arbeidsmarktbeleid moet nog steeds speciale aandacht worden geschonken aan de nieuwe deelstaten.

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

2. Het creëren van banen bevorderen door systematische herziening en intrekking van regelgeving die de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de dienstensector en de industrie zou kunnen belemmeren. Een gemakkelijker aanpasbare arbeidsorganisatie bevorderen en een regelgevingskader creëren dat gunstig is voor zowel het creëren van banen als het verhogen van de arbeidsproductiviteit, onder meer door de in maart 2003 door de bondsregering aangekondigde hervorming van de arbeidswetgeving spoedig en consequent uit te voeren.

Levenslang leren

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

Gendergelijkheid

4. Meer maatregelen nemen om de genderspecifieke belemmeringen op de arbeidsmarkt weg te werken en met name te onderzoeken welke invloed belastingen op inkomen uit arbeid heeft op werkgelegenheid bij vrouwen en de sociale partners aanmoedigen hun verantwoordelijkheid te nemen om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen drastisch te verminderen; de beschikbaarstelling van kinderopvang te bevorderen en de afstemming ervan op werk- en schooltijden te verbeteren.

Werken lonend maken

5. Het belasting- en uitkeringsstelsel verder hervormen, met voldoende prikkels om aan het werk te gaan. Tegelijkertijd het actief zoeken naar een baan wettelijk verplicht stellen voor het krijgen van een uitkering.

GRIEKENLAND

De totale werkgelegenheidsgraad in Griekenland ligt aanzienlijk lager dan de door de Europese Raad vastgestelde streefcijfers, vooral wat vrouwen betreft. De betrekkelijk lage werkgelegenheidscijfers zijn deels het gevolg van het geringe percentage deeltijdwerk in Griekenland. De werkloosheid is in 2002 voor het derde achtereenvolgende jaar gedaald maar is nog steeds hoger dan het gemiddelde in de Europese Unie. De werkloosheid onder vrouwen is meer dan twee keer zo hoog als onder mannen. De hervorming van de openbare arbeidsbemiddeling, die van essentieel belang is om de hoge langdurige werkloosheid te bestrijden, laat nog steeds op zich wachten. Om de arbeidsproductiviteit te verhogen, die onder meer te lijden heeft van het lage niveau van de vaardigheden, moeten de stelsels voor initiële en voortgezette opleiding beter worden geïntegreerd. Ondanks recente hervormingen worden de aanwerving van nieuw personeel en de strijd tegen zwartwerk nog steeds in hoge mate belemmerd door de ingewikkeldheid van het belastingstelsel en de hoge socialezekerheidsbijdragen. Bovendien hebben de hervormingen die flexibele arbeidsvormen moesten bevorderen, maar een gering effect gehad.

Griekenland zou daarom het volgende moeten doen:

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

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

Levenslang leren

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

Gendergelijkheid

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

Werken lonend maken

4. Het belastingstelsel vereenvoudigen en de socialezekerheidsbijdragen verlagen, in het bijzonder voor de lage lonen, en grotere prikkels geven tot deeltijdarbeid. Een adequate beleidsmix toepassen om zwartwerken aanzienlijk te verminderen, onder meer door de belasting op laagbetaalde arbeid te verlagen en meer prikkels te geven om zwart in regulier werk om te zetten.

Arbeidsbemiddeling

5. De herstructurering van de openbare arbeidsbemiddeling voltooien en de preventieve en persoonsgerichte aanpak volledig uitvoeren, in het bijzonder bij vrouwen en jongeren. De stelsels van statistisch toezicht verbeteren.

SPANJE

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

Spanje zou daarom het volgende moeten doen:

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

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

Gendergelijkheid

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

Regionale verschillen

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

Arbeidsbemiddeling

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

FRANKRIJK

De totale werkgelegenheidsgraad in Frankrijk is nog steeds relatief gering en de arbeidsparticipatie van de oudere werknemers is nog zeer laag (één van de laagste in de Europese Unie). In het kader van de vergrijzing moet daarom arbeidsparticipatie, vooral van oudere werknemers, worden aangemoedigd. Ondanks de uitvoering van een actief en preventief beleid is de werkloosheid nog steeds hoog, vooral in bepaalde delen van het land. Bovendien sluit de vraag naar arbeid nog steeds niet aan op het arbeidsaanbod, en raken in bepaalde sectoren banen moeilijk ingevuld. In dit verband is het aantal jongeren dat zonder kwalificatie de school verlaat, een groot probleem. Ten slotte vertoont de sociale dialoog in Frankrijk een aantal zwakke punten terwijl deze toch op verscheidene gebieden een belangrijke rol zou kunnen vervullen.

Frankrijk zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

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

Levenslang leren

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

Arbidsaanbod en actief ouder worden

3. Een coherent beleid voeren om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers aanmerkelijk te verhogen, vooral door actief blijven te stimuleren, de toegang van de betreffende werknemers tot opleiding te bevorderen en de vut-regelingen te hervormen.

Sociaal partnerschap

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

IERLAND

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

Ierland zou daarom het volgende moeten doen:

Creëren van banen

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

Levenslang leren

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

Gendergelijkheid

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

ITALIË

Ondanks de verbeteringen in de afgelopen jaren liggen de werkgelegenheidscijfers in Italië nog steeds ver onder het Europees gemiddelde, vooral voor vrouwen en oudere werknemers. Op grond hiervan zijn de nationale streefcijfers vastgesteld. Er zijn nog steeds grote regionale verschillen; het Noorden heeft de hoogste arbeidsparticipatiecijfers en vrijwel volledige werkgelegenheid, terwijl de arbeidsparticipatie in het zuiden laag is en de werkloosheid hoog. Weliswaar hebben de doorgevoerde hervormingen bijgedragen tot een stijging van de werkgelegenheidsgraad en een daling van de werkloosheid in beide delen van het land maar het relatieve verschil is vrijwel niet veranderd. De gerichte beleidsmix die ten doel had zwartwerk drastisch te verminderen, heeft gemengde resultaten opgeleverd, en heeft de verwachtingen niet ingelost. Ondanks de invoering van flexibele contracten de afgelopen vijf jaar blijft de arbeidsbescherming op de Italiaanse arbeidsmarkt ongelijk. Terzelfder tijd is het stelsel voor werkloosheidsuitkeringen en sociale bijstand in Italië nog steeds zeer beperkt. Begin 2003 heeft de regering maatregelen genomen om de arbeidsmarktflexibiliteit en de zekerheid te bevorderen, o.a. door de invoering van nieuwe arbeidscontracten en de liberalisering van arbeidsbemiddeling, maar de uitvoering van oude plannen, zoals de hervorming van de openbare arbeidsbemiddeling en de strategie voor levenslang leren, willen niet vlotten.

Italië zou daarom het volgende moeten doen:

Creëren van banen

1. Een nieuw pakket maatregelen nemen om de regionale verschillen in werkgelegenheid, werkloosheid en creëren van banen aan te pakken door doeltreffend gebruik van alle instrumenten, waaronder steun van de communautaire Structuurfondsen. De beleidsmix om zwartwerken aanzienlijk te verminderen verder versterken, onder meer door een groter engagement te vragen van de sociale partners en meer prikkels te geven om zwart in regulier werk om te zetten.

Verandering en bevordering van het aanpassingsvermogen

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

Levenslang leren

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

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

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

Arbeidsbemiddeling

5. De werking van de arbeidsbemiddelingsmarkt verbeteren door een nationaal geautomatiseerd systeem voor arbeidsmarktgegevens in te voeren dat voor alle operatoren toegankelijk is, en tevens het vermogen van de arbeidsbemiddelingsdiensten tot actieve en preventieve maatregelen voor werklozen te vergroten.

LUXEMBURG

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

Luxemburg zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

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

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

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

Gendergelijkheid

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

NEDERLAND

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

Nederland zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

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

Gendergelijkheid

2. Verder werken, samen met de sociale partners, aan de ontwikkeling van een strategie om de factoren die ten grondslag liggen aan het verschil in beloning tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Werken lonend maken

3. Het beheer van de uitkeringen transparanter maken door meer gebruik te maken van fiscale maatregelen in plaats van subsidies te verstrekken en bovendien door het nationale en lokale inkomensbeleid beter te coördineren. Ervoor zorgen dat bij de WAO zowel de instroom beperkt wordt als de huidige uitkeringsgerechtigden geactiveerd worden.

OOSTENRIJK

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

Oostenrijk zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

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

Arbeidsaanbod en actief ouder worden

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

Gendergelijkheid

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

PORTUGAL

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

Portugal zou daarom het volgende moeten doen:

Levenslang leren

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

Gendergelijkheid

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

Sociaal partnerschap

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

FINLAND

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

Finland zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

1. De doeltreffendheid van de actieve arbeidsmarktprogramma's verbeteren om de structurele werkloosheid te bestrijden en de regionale verschillen te verminderen.

Arbidsaanbod en actief ouder worden

2. Meer doen om op de lange termijn over arbeidskrachten te beschikken. In het bijzonder de maatregelen voortzetten om overeenkomstig de nationale strategie voor actief ouder worden de daadwerkelijke uitredingsleeftijd te verhogen en arbeidsparticipatie aan te moedigen door verdere hervorming van het belasting- en uitkeringsstelsel, vooral door gerichte belastingmaatregelen voor laagbetaalde arbeid.

Gendergelijkheid

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

ZWEDEN

De Zweedse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door zeer hoge werkgelegenheidscijfers, ook van oudere werknemers en vrouwen, en alle streefcijfers voor de Europese Unie zijn al overtroffen. Gelet op de verouderende bevolking moet het arbeidsaanbod op peil worden gehouden door het arbeidspotentieel onder immigranten, jongeren en langdurig zieken te benutten. Om een duurzaam en toereikend arbeidsaanbod te garanderen moet specifiek aandacht worden besteed aan vervroegde uitreding en de snelle stijging van het aantal langdurig zieken. Ondanks de lopende belastinghervorming behoort de belastingdruk op arbeid nog steeds tot de hoogste in de Europese Unie. Het uitkeringsstelsel is internationaal gezien zeer goed en de criteria voor het toekennen van uitkeringen zijn streng. Toch lijken meer prikkels nodig om mensen aan het werk te krijgen.

Zweden zou daarom het volgende moeten doen:

Arbidsaanbod en actief ouder worden

1. Meer doen om op de lange termijn het arbeidsaanbod op peil te houden door ten volle gebruik te maken van alle potentiële arbeidsbronnen, en met name immigranten.
2. Het aantal personen met langdurig ziekteverlof omlaag brengen door de arbeidsomstandigheden te verbeteren en het regelgevingskader aan te passen teneinde een doeltreffende reïntegratie mogelijk te maken.

Werken lonend maken

3. De hervormingen van het belastingstelsel en het uitkeringsstelsel voortzetten om de prikkels om te werken te versterken, in het bijzonder voor groepen voor wie het banenaanbod het meest te lijden heeft van de wisselwerking tussen belastingen en uitkeringen, en de hervorming van de belasting op het inkomen uit arbeid voltooiën.

VERENIGD KONINKRIJK

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

Het Verenigd Koninkrijk zou daarom het volgende moeten doen:

Preventie en activering

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

Arbidsaanbod en actief ouder worden

2. Iedereen die kan werken moet de mogelijkheid hebben en de prikkels daartoe krijgen, vooral een modernisering van de uitkeringsregelingen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Gendergelijkheid

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

Sociaal partnerschap

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