



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 12.9.2001
COM(2001) 512 definitief

-

Aanbeveling voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

**INZAKE DE TENUITVOERLEGGING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID
VAN DE LIDSTATEN**

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

Deze aanbeveling van de Commissie aan de Raad is opgesteld overeenkomstig artikel 128, lid 4, van het Verdrag en maakt deel uit van een pakket waartoe ook het ontwerp voor het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid in 2001 en het voorstel voor een beschikking van de Raad inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 behoren. Na goedkeuring door de Raad zal de aanbeveling worden gebruikt om het beleid op prioritaire thema's toe te spitsen en de lidstaten steun en advies bij de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren te verlenen.

Reacties op de aanbevelingen voor 2001

Op 14 februari 2000 werden voor het eerst aanbevelingen inzake het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten goedgekeurd. De aanbevelingen maakten deel uit van het werkgelegenheidspakket 1999. De vorige reeks aanbevelingen werd op 19 januari 2001 door de Raad goedgekeurd (samen met de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001). In grote lijnen ging het om een geactualiseerde versie van de 52 aanbevelingen uit 2000. Daarnaast werd in een aantal aanbevelingen sterker de nadruk gelegd op de noodzaak van een beleid ter bevordering van levenslang leren en een betere beleidsmix in het kader van de vier pijlers van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Daardoor steeg het aantal aanbevelingen tot 58.

De Nationale actieplannen – die in mei 2001 door de lidstaten zijn ingediend en in het ontwerp voor het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid in 2001 worden geëvalueerd – tonen hoe in de praktijk aan de aanbevelingen en werkgelegenheidsrichtsnoeren gehoor is gegeven. De lidstaten hebben in het algemeen constructief op de aanbevelingen gereageerd. Toch blijkt uit de reacties dat de lidstaten de werkgelegenheidsrichtsnoeren niet in gelijke mate hebben uitgevoerd en opgevolgd. Enkele ernstige problemen vragen nog steeds om een oplossing en de structurele hervormingen van de Europese arbeidsmarkten moeten worden voortgezet, vooral in het licht van de minder gunstige economische vooruitzichten.

De aanbevelingen voor 2002

De voorgestelde aanbevelingen, die de lidstaten na goedkeuring door de Raad moeten uitvoeren en waarover ze in hun Nationale actieplannen voor 2002 verslag moeten uitbrengen, zijn gebaseerd op het onderzoek waaraan de Commissie de Nationale actieplannen heeft onderworpen (zie het ontwerp voor het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid in 2001). Het onderzoek van de Nationale actieplannen heeft in het totaal 57 aanbevelingen opgeleverd. Het aantal aanbevelingen is vergelijkbaar met vorig jaar en nagenoeg op dezelfde wijze over de lidstaten verdeeld¹:

- De meeste aanbevelingen (48) zijn geactualiseerd op basis van de vooruitgang die de lidstaten hebben geboekt.
- Negen aanbevelingen zijn volledig nieuw².

¹ Er is één aanbeveling minder aan Denemarken gericht (de aanbeveling over gendermainstreaming). Door het samenvoegen van twee aanbevelingen uit 2001 is ook aan Portugal één aanbeveling minder gericht. Er is één extra aanbeveling aan Ierland gericht (de aanbeveling over regionale verschillen).

² De aanbevelingen over regionale verschillen en de doeltreffendheid van een actief arbeidsmarktbeleid (zie hieronder), de aanbeveling over gendermainstreaming in Griekenland en de aanbeveling over levenslang leren in Oostenrijk.

- Slechts in vier gevallen was er voldoende reden om een aanbeveling van vorig jaar in te trekken³.

De aanbevelingen aan de lidstaten zijn niet volgens prioriteit gerangschikt. De geactualiseerde aanbevelingen (die het leeuwendeel van de aanbevelingen uitmaken) zijn in dezelfde volgorde als vorig jaar gerangschikt. Dat is trouwens ook de volgorde waarin ze in het ontwerp voor het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid worden geëvalueerd. Nieuwe aanbevelingen staan normaliter aan het eind van de lijst.

Overeenkomstig artikel 126 van het Verdrag heeft de Commissie ervoor gezorgd dat de voorgestelde aanbevelingen verenigbaar zijn met de globale richtsnoeren van het economisch beleid.

Doordat de inhoud van sommige aanbevelingen langzaam verschuift, is het moeilijk de aanbevelingen van verschillende jaren met elkaar te vergelijken. Toch tekenen zich duidelijk enkele thematische tendensen af:

- de aanbevelingen in verband met de beleidsmix zijn minder algemeen geformuleerd. Doel is een oplossing te vinden voor specifieke tekortkomingen waarmee landen worden geconfronteerd, bijvoorbeeld lage werkgelegenheidscijfers in vergelijking met de streefcijfers die in Lissabon en Stockholm zijn geformuleerd⁴;
- de aanbevelingen over de belasting- en uitkeringsstelsels, die in het verleden een ruimere arbeidsdeelname van bepaalde groepen (bijvoorbeeld oudere werknemers) beoogden, richten zich nu in het algemeen op een groter aantal doelgroepen (onder meer oudere werknemers, vrouwen en immigranten). Doel is een algemene toename van het aantal arbeidskrachten⁵;
- de aanbevelingen over levenslang leren zijn herzien. De aandacht wordt daarbij toegespitst op specifieke problemen, zoals de vaardigheidskloof en het gebrek aan een coherent totaalbeleid in een aantal lidstaten;
- de aanbevelingen over de genderproblematiek zijn concreter geformuleerd door de aandacht toe te spitsen op specifieke problemen, met name het gebrek aan kinderopvang⁶;
- enkele nieuwe aanbevelingen spitsen zich toe op het probleem van de regionale verschillen, vaak in verband met knelpunten die in 2001 in een nieuw richtsnoer aan bod zijn gekomen⁷.
- een aantal aanbevelingen legt sterker de nadruk op de behoefte aan een doeltreffender actief arbeidsmarktbeleid⁸.

³ De aanbevelingen over gendermainstreaming in Denemarken, sociale partnerschappen in Luxemburg, statistisch toezicht in Nederland en de belastingdruk in Finland (waar in 2002 belastingverminderingen zijn gepland) zijn ingetrokken.

⁴ Zie Italië en Griekenland.

⁵ Bijvoorbeeld België, Denemarken, Ierland, Luxemburg, Nederland en Zweden.

⁶ Bijvoorbeeld Duitsland, Griekenland, Spanje, Ierland, Italië, Oostenrijk en Portugal.

⁷ België, Spanje, Ierland en Finland (zie ook Duitsland en Italië).

⁸ Duitsland, Finland en Zweden.

Aanbeveling voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

INZAKE DE TENUITVOERLEGGING VAN HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE LIDSTATEN

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien de aanbeveling van de Commissie van 12 september 2001,

Gezien het gezamenlijk advies van het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor de economische politiek⁹,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) De Raad heeft in een beschikking van 19 januari 2001¹⁰ de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 goedgekeurd.
- (2) Op de Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 is overeenstemming bereikt over een totaalbeleid ter bevordering van de werkgelegenheid, de economische hervormingen en de sociale samenhang en toegezegd de voorwaarden voor volledige werkgelegenheid te scheppen. Er werden werkgelegenheidsstreefcijfers voor 2010 geformuleerd die door de Europese Raad van Stockholm op 23 en 24 maart zijn aangevuld met tussentijdse streefcijfers voor 2005 en een nieuw werkgelegenheidsstreefcijfer voor oudere vrouwen en mannen voor 2010.
- (3) De Europese Raad van Nice van 7, 8 en 9 december 2000 heeft de Europese sociale agenda goedgekeurd waarin met het oog op volledige werkgelegenheid wordt gepleit voor een ambitieus beleid dat de arbeidsparticipatie doet toenemen, de regionale verschillen en de ongelijkheid verkleint en betere banen oplevert.
- (4) De Raad heeft op 15 juni 2001 goedkeuring verleend aan de aanbeveling betreffende de globale richtsnoeren van het economisch beleid en de Europese Raad van Amsterdam van 16 en 17 juni 1997 heeft een resolutie goedgekeurd betreffende het stabiliteits- en groeipact, waarin de verplichtingen van de lidstaten zijn vastgelegd.
- (5) De lidstaten moeten deze aanbeveling uitvoeren op een wijze die verenigbaar is met de globale richtsnoeren voor het economisch beleid, met name het onderdeel arbeidsmarkt daarvan.

⁹ (Het gezamenlijk karakter van dit advies moet nog worden bevestigd.)

¹⁰ PB L 22 van 24.1.2001, blz.18.

- (6) In het samen met de Commissie opgestelde Gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid in het jaar 2001 wordt de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap beschreven en wordt nagegaan welke maatregelen de lidstaten bij de tenuitvoerlegging van hun werkgelegenheidsbeleid overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de Aanbeveling van de Raad van 19 januari 2001 inzake de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten¹¹ hebben genomen.
- (7) De Raad acht het in het licht van het onderzoek naar de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten wenselijk om aanbevelingen te doen. Dergelijke aanbevelingen dienen alleen gedaan te worden als daar aanleiding toe is, moeten op prioritaire vraagstukken gericht zijn en op gedegen en nauwkeurige analyses stoen.
- (8) Bij maatregelen ter aanvulling van de werkzaamheden van de lidstaten die een bijdrage beogen te leveren aan de verwezenlijking van volledige werkgelegenheid dienen de bevoegdheden van de lidstaten in acht te worden genomen.
- (9) De Raad erkent dat de lidstaten zich reeds belangrijke inspanningen getroost hebben om uitvoering te geven aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en aan de Aanbeveling van de Raad van 19 januari 2001. Bij de evaluatie van de effecten van dit beleid dient rekening te worden gehouden met het meerjarenperspectief van de werkgelegenheidsrichtsnoeren.
- (10) De lidstaten moeten ten aanzien van de vier pijlers van de richtsnoeren en met het oog op volledige werkgelegenheid een coherent totaalbeleid voeren. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verschillende uitgangspunten van de lidstaten, de ontwikkeling en de uitvoering van algemene en coherente strategieën voor levenslang leren en een grootschalig partnerschap met de sociale partners. Er moet voldoende aandacht aan gendermainstreaming worden geschonken en regionale verschillen moeten worden verkleind. Met behulp van indicatoren moet worden geëvalueerd in hoeverre op het vlak van de vier pijlers vooruitgang is geboekt.
- (11) Om langdurige en jeugdwerkloosheid te bestrijden dienen alle jongeren nog voor het eind van de eerste zes maanden van hun werkloosheid de mogelijkheid te krijgen om hun intrede in de arbeidswereld te doen en dient alle volwassen werklozen nog voor het eind van de eerste twaalf maanden van hun werkloosheid de mogelijkheid van een nieuwe start te worden geboden.
- (12) De lidstaten moeten hun openbare diensten voor arbeidsbemiddeling moderniseren.
- (13) Om hogere participatiecijfers van vrouwen en ouderen te bereiken, is het van belang een eind te maken aan belastings- en uitkeringsregelingen die het onaantrekkelijk maken om betaald werk te verrichten.
- (14) De ontwikkeling en verwezenlijking van levenslang leren – waarbij systemen voor beroepsopleidingen en initieel, middelbaar, tertiair en voortgezet onderwijs worden ontwikkeld en nationale doelstellingen worden geformuleerd – is van cruciaal belang voor de ontwikkeling van een voor de concurrentiestrijd toegeruste en dynamische kennismaatschappij en vereist de actieve betrokkenheid van alle betrokken partijen,

¹¹ PB L 22 van 24.1.2001, blz. 27.

zoals overheidsinstanties, sociale partners en individuele personen, en een relevante bijdrage van het maatschappelijk middenveld.

- (15) De sociale samenhang moet op coherente wijze worden bevorderd door de arbeidsintegratie van achtergestelde groepen en personen in de arbeidswereld te steunen en discriminatie op de arbeidsmarkt en bij de toegang daartoe te bestrijden.
- (16) Om de schepping van arbeidsplaatsen door steeds dynamischere ondernemingen te stimuleren, zijn er verbeteringen nodig in het bedrijfsklimaat en in de voorbereiding van mensen die als ondernemer werkzaam willen zijn. Randvoorwaarden moeten worden geschapen om gebruik te maken van de mogelijkheden voor banengroei in de dienstensector.
- (17) Een duurzame banengroei vergt werkgelegenheidsvriendelijke belastingstelsels, waarin de hoge belastingdruk op arbeid van dit moment wordt omgebogen in de richting van alternatieve bronnen van belastinginkomsten, zoals energie en milieu.
- (18) Plaatselijke werkgelegenheidsmaatregelen leveren een grote bijdrage aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie.
- (19) De totstandbrenging van samenwerkingsverbanden op alle passende niveaus is van cruciaal belang voor de modernisering van de arbeidsorganisatie en de bevordering van het aanpassingsvermogen van ondernemingen en hun werknemers.
- (20) De genderkloof op de arbeidsmarkt, die met name doorwerkt in de arbeidsdeelname, de werkloosheid en de lonen, alsmede de seksesegregatie naar bedrijfstakken en beroepen vereisen integrale mainstreamingstrategieën en -maatregelen, waardoor werk en gezinsleven beter met elkaar gecombineerd kunnen worden.

brengt hierbij de in de bijlage beschreven aanbevelingen aan de afzonderlijke lidstaten uit.

Gedaan te Brussel, op

Voor de Raad
De voorzitter

BIJLAGE

I. BELGIË

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De situatie op de Belgische arbeidsmarkt is in 2000 verbeterd. De arbeidsparticipatie is gestegen tot 60,5%, maar ligt toch nog ruim onder het streefcijfer van Lissabon (70%). Het werkloosheidscijfer is gedaald tot 7% en ligt onder het EU-gemiddelde (8,2%). De werkgelegenheidsgroei is tot het EU-gemiddelde (1,8%) opgeklommen. Er wordt echter maar langzaam werk gemaakt van een aantal oude problemen.

- De instroom in de langdurige werkloosheid is groot. Het percentage langdurig werklozen (3,8% van de beroepsbevolking in 2000) is gedaald, maar ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds het EU-land met het laagste percentage oudere werknemers (26,3% oftewel 11,4 procentpunten onder het EU-gemiddelde). Het percentage werkende vrouwen (51,5%) ligt nog steeds onder het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds een van de EU-landen met de hoogste belastingdruk.
- De werkorganisatie moet in samenwerking met de sociale partners verder worden gemoderniseerd.
- Er is een tekort aan arbeidskrachten en geschoolde arbeiders. Het ontbreekt nog steeds aan een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren.
- De werkloosheidscijfers verschillen sterk van regio tot regio.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is een preventiebeleid te voeren (vooral ten behoeve van volwassenen), het percentage oudere werknemers en werkende vrouwen te verhogen, de belastingdruk op arbeid te verlagen, levenslang leren te bevorderen en de arbeidsmobiliteit tussen regio's aan te wakkeren.

België zou daarom:

1. De instroom in de langdurige werkloosheid moeten indammen met behulp van een efficiënt systeem waarbij in een vroegtijdig stadium maatregelen ten behoeve van volwassen werklozen kunnen worden genomen. Voorts moeten de resultaten van de nieuwe gepersonaliseerde benadering van werkloze jongeren worden onderzocht;
2. meer inspanningen moeten leveren om de totale arbeidsparticipatie (en vooral de percentages werkende vrouwen en oudere werknemers) op te krikken. België moet vooral het effect van een aantal recente maatregelen onderzoeken en extra maatregelen overwegen om te voorkomen dat werknemers vroegtijdig een punt achter hun beroeps carrière zetten. Voorts moet worden nagegaan hoe oudere werknemers kunnen worden gestimuleerd op de arbeidsmarkt actief te blijven;
3. nieuwe maatregelen moeten nemen om de belastingdruk op arbeid te verlichten, teneinde werknemers aan te sporen werk te zoeken en werkgevers te stimuleren werkgelegenheid te scheppen. Voorts moet nauwgezet op het effect van eerdere

maatregelen worden toegezien (met inbegrip van de maatregelen ter verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen). Bovendien moeten in samenwerking met de sociale partners meer inspanningen worden geleverd om zekerheid en een flexibelere arbeidsmarkt beter aan elkaar te koppelen;

4. samen met alle betrokken partijen meer werk moeten maken van een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren. Doel is tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen, het technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken en een stevigere grondslag te leggen voor de kenniseconomie en de kennismaatschappij.
5. een samenhangend beleid moeten voeren en door verstrekking van informatie over de arbeidsmarkt en een betere coördinatie van het arbeidsmarktbeleid de arbeidsmobiliteit tussen regio's moeten aanwakkeren.

II. DENEMARKEN

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De situatie op de arbeidsmarkt is nog steeds erg gunstig. Denemarken heeft het hoogste percentage werkende vrouwen in de EU (71,6%), een van de hoogste percentages werkende mannen (80,8%) en een van de laagste percentages werklozen (4,7%). Hoewel Denemarken alle doelstellingen van Lissabon ruimschoots haalt, kampt het land met:

- een nog steeds hoge algemene belastingdruk. Door de kleine verschillen tussen uitkeringen en lage inkomens zijn de gevolgen van arbeidsstimulerende belastinghervormingen voor de lage-inkomensgroepen tot dusver beperkt gebleven.
- een krimpende arbeidsmarkt in 2000. Oorzaak: een aanzienlijk deel van de bevolking in de werkende leeftijd is vervroegd gepensioneerd of leeft van sociale uitkeringen. Bovendien is de arbeidsparticipatie van migrerende werknemers nog steeds laag.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de belastingdruk te verminderen en de arbeidsparticipatie te verhogen.

Denemarken zou daarom:

1. de hervormingen ter verlaging van de algemene belastingdruk op arbeid moeten voortzetten (met name door de hoge marginale effectieve belastingtarieven voor lage en middelgrote inkomens te verlagen). Het is bovendien zaak nauwgezet op dit proces toe te zien.
2. nog meer mensen moeten stimuleren werk te zoeken, met name door de arbeidsmarkt verder van elke vorm van discriminatie te zuiveren en de integratie van migrerende werknemers te blijven bevorderen.

III. DUITSLAND

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De positieve ontwikkelingen van werkgelegenheid en werkloosheid van de afgelopen jaren werden in 2000 bevestigd. De totale arbeidsparticipatie (65,3%) ligt boven het EU-gemiddelde, maar blijft 5 procentpunten onder het streefcijfer van Lissabon. Bovendien

kampt de Duitse arbeidsmarkt nog steeds met ernstige problemen:

- Het aantal langdurig werklozen daalt betrekkelijk langzaam (nog steeds is 4% van de beroepsbevolking langdurig werkloos) en er blijven hardnekkige regionale verschillen bestaan, vooral wat de werkloosheidscijfers betreft. De nieuwe bondsstaten hebben bijzonder zwaar met werkloosheid te kampen. Bovendien heeft het actief arbeidsmarktbeleid in het oosten van Duitsland gemengde resultaten opgeleverd.
- Het percentage werkenden in de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar (37,3%) is licht gedaald en ligt nu onder het EU-gemiddelde.
- De werkorganisatie moet worden gemoderniseerd en levenslang leren moet intensief worden bevorderd om het tekort aan geschoolde arbeidskrachten teniet te doen en de kwalificaties van de beroepsbevolking in het algemeen te verbeteren.
- Ondanks hervormingen is de totale belastingdruk op arbeid nog steeds hoog.
- Duitsland is een van de lidstaten met de grootste salarisverschillen tussen mannen en vrouwen. Bovendien heeft het land betrekkelijk weinig kinderopvangplaatsen.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is een preventief beleid te voeren, de arbeidsdeelname van ouderen te verhogen, levenslang leren te bevorderen, de belastingdruk op arbeid te verminderen en gelijke kansen voor vrouwen en mannen te scheppen.

Duitsland zou daarom:

1. meer inspanningen moeten leveren om te voorkomen dat mensen (vooral mensen in het oosten van het land, etnische minderheden en migrerende werknemers) langdurig werkloos worden. Voorts moet een efficiënter actief arbeidsmarktbeleid worden gevoerd. Doel is het aantal langdurig werklozen aanzienlijk terug te dringen;
2. moeten voortgaan met het uit de weg ruimen van alle hinderpalen voor de arbeidsdeelname van oudere werknemers en andere risicogroepen. Voorts moet onderzoek worden gedaan naar en verslag worden uitgebracht over de doeltreffendheid van bestaande en voorgenomen acties. Ten slotte moeten nieuwe maatregelen worden genomen om de inzetbaarheid te vergroten van werknemers die ouder dan 55 jaar zijn;
3. voor flexibelere arbeidscontracten en een flexibelere werkorganisatie moeten zorgen (waar nodig in het kader van het "Bündnis für Arbeit"). Voorts moet het tekort aan geschoolde werknemers op de arbeidsmarkt worden aangepakt door – zoals afgesproken – voor betere basisopleidingen en bij- en nascholingen te zorgen en met behulp van kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren te ontwikkelen. Belangrijk is dat de sociale partners en de regering – met inachtneming van het subsidiariteitsbeginsel – voor betere bij- en nascholingen zorgen en systemen voor de erkenning van formeel en niet-formeel onderwijs ontwikkelen.
4. de belastingen en de socialezekerheidsbijdragen van de laagste-inkomensgroepen moeten verlagen. Belangrijk is dat arbeid rendabel blijft en ook de laagste-

inkomensgroepen uitzicht hebben op werk waarmee ze in hun dagelijkse levensbehoeften kunnen voorzien. Voorts moet onderzoek worden gedaan naar en verslag worden uitgebracht over de gevolgen van de genomen maatregelen.

5. meer inspanningen moeten leveren om de loonverschillen tussen vrouwen en mannen te verkleinen en de gevolgen van het belasting- en uitkeringsstelsel voor de werkgelegenheid van vrouwen te verzachten. Voorts moet voor meer kinderopvang en gezinsvriendelijkere werk- en schooltijden worden gezorgd. Belangrijk is dat alle partijen bij de uitvoering van deze beleidsmaatregelen worden betrokken en met behulp van verifieerbare indicatoren en doelstellingen toezicht wordt uitgeoefend.

IV. GRIEKENLAND

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

Griekenland heeft nog steeds een van de laagste werkgelegenheidscijfers in de EU. De totale arbeidsparticipatie bedraagt 55,6%, het percentage werkende vrouwen 40,9%. Beide percentages liggen ruim onder de streefcijfers van Lissabon. Het percentage werklozen is gestabiliseerd, maar ligt met 11% nog ruim boven het EU-gemiddelde. De werkgelegenheidsgroei wordt tenietgedaan door de structurele aanwas van de beroepsbevolking op lange termijn. Het percentage langdurig werklozen is gedaald tot 6,2%, maar ligt nog steeds ruim boven het EU-gemiddelde. Al deze feiten illustreren de structurele problemen waarmee de Griekse arbeidsmarkt worstelt:

- Het werkgelegenheidscijfer is laag, omdat het werkgelegenheidspotentieel van het MKB en de Griekse diensteneconomie niet ten volle wordt benut.
- Ondanks het hoge percentage langdurig werklozen en werkloze jongeren en vrouwen voeren de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling tot dusver geen preventief en gepersonaliseerd beleid. Ondanks inspanningen om toezicht op in- en uitstroomstatistieken te houden ontbreekt het vooralsnog aan een allesomvattend systeem.
- In het licht van de lage werkgelegenheidscijfers moeten het belastingstelsel en de voorschriften inzake pensioenrechten worden herzien. Doel is het arbeidsaanbod te vergroten.
- In het kader van de onderwijshervormingen worden maatregelen genomen om levenslang leren te bevorderen. Het ontbreekt echter nog steeds aan een duidelijk totaalbeleid en de kwaliteit van het onderwijs en de beroepsopleidingen moet verder worden verbeterd.
- De werkorganisatie kan nog efficiënter worden gemoderniseerd (onder meer door de inbreng van de sociale partners).
- De diepe kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid moet worden gedicht (onder meer door voor meer kinderopvang te zorgen).

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is een totaalbeleid te voeren, de werkloosheid te bestrijden, de belasting- en uitkeringsstelsels

te hervormen, levenslang leren te bevorderen, de werkorganisatie te moderniseren en de genderdimensie in het beleid te integreren.

Griekenland zou daarom:

1. een beter strategisch kader moeten ontwikkelen. Concreet moet Griekenland een goed gecoördineerd en evenwichtig beleid voeren met het oog op de vier pijlers van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Doel is meer banen te scheppen en vooral het percentage werkende vrouwen en jongeren te verhogen;
2. de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling sneller moeten herstructureren en doortastende en coherente maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat jonge en volwassen werklozen langdurig werkloos raken (onder meer door snel werk te maken van een gepersonaliseerde aanpak van de werkloosheid). Voorts moet het statistisch systeem worden verbeterd, zodat beleidsindicatoren inzake preventie en activering tijdig beschikbaar zijn en afdoende toezicht op positieve ontwikkelingen kan worden uitgeoefend;
3. na grondig onderzoek alle negatieve gevolgen van belastingen op arbeid en pensioenrechten uit de weg moeten ruimen. Doel is arbeid aantrekkelijker te maken;
4. een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren moeten voeren (waarbij concrete streefcijfers worden geformuleerd). Voorts moet meer in onderwijs en beroepsopleidingen (inclusief stages) worden geïnvesteerd en de kwaliteit ervan worden verbeterd. Doel is een polyvalentere beroepsbevolking die aan de behoeften van de arbeidsmarkt voldoet;
5. moeten zorgen dat het recente pakket maatregelen ter hervorming van de arbeidsmarkt volledig wordt uitgevoerd. Ter aanvulling van deze maatregelen moeten de sociale partners op alle relevante niveaus worden gestimuleerd concrete toezeggingen te doen met het oog op de modernisering van de werkorganisatie. Het is daarbij zaak het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te bewaren.
6. een doeltreffend totaalbeleid moeten voeren om het percentage werkende vrouwen te verhogen en de kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid te dichten. Het is in dit verband belangrijk voor meer opvang van kinderen en andere personen ten laste te zorgen.

V. SPANJE

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De economie en de werkgelegenheid zijn de afgelopen jaren in Spanje gestaag gegroeid. Toch kampt het land nog steeds met ernstige problemen:

- Ondanks een aanzienlijke daling sinds 1996 is het percentage werklozen nog steeds zeer hoog (14,1%). Ook de langdurige werkloosheid is gedaald, al hebben vooral vrouwen nog steeds zwaar onder werkloosheid te lijden.
- Hoewel het percentage werkenden toeneemt, heeft Spanje een van de laagste werkgelegenheidscijfers van de EU. De participatiegraad (55%) ligt ruim onder het streefcijfer van Lissabon. Het percentage werkende vrouwen (momenteel 40,3%) neemt gestaag toe, maar is nog steeds een van de laagste in de EU. De kloof tussen

mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid (respectievelijk 29,6 en 10,8 procentpunten) is nog steeds erg groot in vergelijking met de meeste andere lidstaten.

- De scholingsgraad is laag en weinig mensen volgen volwassenenonderwijs. Toch wordt nog steeds geen coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren gevoerd.
- Veel werknemers (vooral vrouwen en jongeren) hebben een arbeidscontract voor bepaalde duur. Het gaat meestal om korte tijdelijke contracten.
- De verschillen tussen de regio's zijn groot en er is nauwelijks sprake van geografische mobiliteit.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is een activeringsbeleid te voeren en de werkloosheid te bestrijden, de genderdimensie in het beleid te integreren, levenslang leren te bevorderen, het aanpassingsvermogen te vergroten en de regionale verschillen teniet te doen.

Spanje zou daarom:

1. met het oog op meer efficiëntie de modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling moeten voltooien. Voorts moet het preventiebeleid versneld worden uitgevoerd (vooral ten aanzien van volwassen werklozen) en tot alle potentiële begunstigen worden verruimd. Ook het statistisch monitoringsysteem moet volledig operationeel worden gemaakt;
2. een doeltreffend totaalbeleid moeten voeren om het totale werkgelegenheidscijfer op te voeren en de kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid te dichten. In het kader van de gendermainstreaming moet – op basis van streefcijfers – voor meer opvang van kinderen en andere personen ten laste worden gezorgd;
3. de hervormingen inzake beroepsopleidingen rigoreus moeten uitvoeren met het oog op een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren (waarbij onder meer verifieerbare streefcijfers worden geformuleerd). Doel is de scholingsgraad van de bevolking te verhogen, het volwassenenonderwijs te stimuleren, voor voldoende geschoolde werknemers te zorgen en het niet-formeel onderwijs te bevorderen;
4. samen met de sociale partners de arbeidsmarkt en de werkorganisatie verder moeten moderniseren. Doel is het hoge percentage tijdelijke contracten te verlagen en deeltijdwerk te bevorderen;
5. de regionale verschillen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid moeten verkleinen door in achtergebleven regio's een gunstig werkgelegenheidsklimaat te scheppen en alle obstakels voor arbeidsmobiliteit af te bouwen.

VI. FRANKRIJK

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De toestand op de arbeidsmarkt wordt steeds beter. De totale arbeidsparticipatie (62,2%) benadert het EU-gemiddelde en het percentage werkende vrouwen is zelfs hoger dan het EU-gemiddelde. Toch kampt het land nog steeds met ernstige structurele problemen:

- Het percentage werkenden in de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar is in 2000 gestegen, maar ligt nog steeds ruim onder het EU-gemiddelde (29,7% versus 37,7%).
- Het marginaal effectief belastingtarief is nog steeds betrekkelijk hoog, ondanks het feit dat op dit punt vooruitgang is geboekt.
- Het werkloosheidscijfer ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde (9,5% versus 8,2%). Het preventiebeleid moet daarom worden voortgezet en geëvalueerd.
- De werkorganisatie moet worden gemoderniseerd. De wettelijke arbeidstijdverkorting vormt een ernstige uitdaging voor kleine ondernemingen.
- Belangrijk is levenslang leren te bevorderen en de sociale dialoog op dit punt aan te wakkeren.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is oudere werknemers te stimuleren langer professioneel actief te blijven, de belastingdruk op arbeid te verlagen, de werkloosheid te bestrijden, de wetgeving inzake de 35-urenweek uit te voeren en levenslang leren te bevorderen.

Frankrijk zou daarom:

1. meer inspanningen moeten leveren om oudere werknemers te stimuleren langer professioneel actief te blijven. Het is in dit verband zaak samen met de sociale partners een totaalbeleid ten aanzien van actief ouder worden te ontwikkelen;
2. uitgaand van de recente hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels maatregelen moeten blijven nemen om werknemers (vooral laaggeschoolde en laagbetaalde werknemers) te stimuleren werk te zoeken en te blijven werken. Voorts is het zaak toezicht op het effect van deze maatregelen uit te oefenen;
3. gepersonaliseerde systemen moeten ontwikkelen waarbij reeds in een vroeg stadium maatregelen ten behoeve van werklozen kunnen worden genomen. Voorts moet worden onderzocht of de gepersonaliseerde actieplannen voor een "nouveau départ"-initiatief doeltreffend zijn. Belangrijk is ook dat over de uitvoering van deze plannen verslag wordt uitgebracht. Verder is het zaak de resultaten op middellange termijn te evalueren van de inspanningen die worden geleverd om nieuwe banen voor jongeren te scheppen;
4. meer inspanningen moeten leveren om de werkorganisatie te moderniseren. Doel is zekerheid en een groter aanpassingsvermogen beter te combineren en de toegang tot werk te verbeteren. Voorts moet nauwgezet worden nagegaan welke concrete gevolgen de wetgeving inzake de 35-urenweek heeft, vooral voor kleine ondernemingen;
5. in het kader van de sociale dialoog voor efficiëntere bij- en nascholingen moeten zorgen. Voorts moet een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren worden gevoerd.

VII. IERLAND

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

Ierland kan op economisch en werkgelegenheidsvlak zeer goede resultaten voorleggen. In 2000 lag de totale arbeidsparticipatie (65,1%) voor het tweede opeenvolgende jaar boven het EU-gemiddelde en de al lage werkloosheidscijfers waren voor alle groepen verder gedaald. Deze ontwikkelingen illustreren dat de arbeidsmarkt blijft krimpen. Bovendien kampt het land nog steeds met een aantal structurele problemen:

- Het tekort aan arbeidskrachten is de afgelopen jaren toegenomen en heeft tot looninflatie geleid. Toch ligt het percentage werkende vrouwen (54%) pas sinds kort op het niveau van het EU-gemiddelde (ondanks het feit dat het percentage de afgelopen tijd is gestegen). Bovendien blijft de kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid groot.
- Het is in dit verband belangrijk meer mensen – en vooral werkenden – te stimuleren volwassenenonderwijs te volgen.
- De grote regionale verschillen op een aantal punten (werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers, scholingsgraad, salarissen) vormen een bedreiging voor een duurzame en evenwichtige ontwikkeling.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de arbeidsdeelname van vooral vrouwen te bevorderen, levenslang leren (vooral via bedrijfsopleidingen) te stimuleren en de regionale verschillen te verkleinen.

Ierland zou daarom:

1. een totaalbeleid moeten blijven voeren met het oog op meer arbeidskrachten en hogere werkgelegenheidscijfers. Bijzondere inspanningen moeten worden geleverd om economisch inactieven (vooral vrouwen) steviger op de arbeidsmarkt te integreren. Het is in dit verband belangrijk alle fiscale obstakels uit de weg te ruimen, voor meer betaalbare kinderopvang te zorgen en de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen;
2. maatregelen moeten nemen om de productiviteitsgroei te ondersteunen en de kennis en vaardigheden van de beroepsbevolking aan te scherpen. Daartoe moet meer aandacht aan bedrijfsopleidingen worden geschonken en levenslang leren verder worden bevorderd (door onder meer algemene streefcijfers te formuleren). De sociale partners moeten in dit verband actief bij het "Programme for Prosperity and Fairness" worden betrokken;
3. in het kader van het Spatial Strategy Programme een oplossing moeten zoeken voor de regionale verschillen op het punt van werkgelegenheid, werkloosheid en menselijk kapitaal.

VIII. ITALIË

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

Evenals in 1999 is in 2000 de werkgelegenheid toegenomen en de werkloosheid gedaald. Toch kampt de Italiaanse arbeidsmarkt nog steeds met een aantal structurele problemen:

- De arbeidsparticipatie (53,5%) is laag: deze ligt nog steeds ongeveer 10 procentpunten onder het EU-gemiddelde en ruim onder het streefcijfer van Lissabon. Het percentage werkende vrouwen (39,6%) is nergens in de EU lager en het percentage oudere werknemers (27,8%) is een van de laagste in de EU.
- De werkorganisatie moet verder worden gemoderniseerd. De geplande algemene doorlichting van het socialezekerheidsstelsel is voor de tweede keer uitgesteld.
- De werkloosheid is tot 10,5% gedaald, maar ligt nog steeds bijna 2 procentpunten boven het EU-gemiddelde. Het percentage werklozen vertoont grote regionale verschillen en varieert van minder dan 5% tot meer dan 20% (ondanks het feit dat de werkgelegenheid in Zuid-Italië de jongste tijd sneller groeit).
- Karakteristiek voor de arbeidsmarkt – vooral in de zuidelijke regio's – is het grote verschil tussen het percentage werkende mannen en het percentage werkende vrouwen (het verschil bedraagt maar liefst 27,9 procentpunten). Het percentage werkloze vrouwen (14,4%) is bijna dubbel zo hoog als het percentage werkloze mannen (8,0%).
- De scholingsgraad is laag en weinig mensen volgen volwassenenonderwijs. Het is daarom belangrijk meer ruimte voor levenslang leren te creëren (ook voor werkenden).

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is een evenwichtig beleid te voeren om de werkgelegenheidsgroei te bevorderen, de regionale verschillen te verkleinen en zwart werk te bestrijden; het belasting- en uitkeringsstelsel te hervormen; een activeringsbeleid te voeren en de werkloosheid te bestrijden; de genderdimensie in het beleid te integreren en de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten; en levenslang leren te bevorderen.

Italië zou daarom:

1. hervormingen moeten doorvoeren om de werkgelegenheidscijfers – en vooral het percentage werkende vrouwen – op te krikken. Het is zaak om samen met de sociale partners de regionale verschillen aan te pakken door de inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen, werkgelegenheid te scheppen en zwart werk te bestrijden;
2. moeten blijven streven naar een flexibelere arbeidsmarkt. Doel is zekerheid en een groter aanpassingsvermogen beter te combineren en de toegang tot werk te verbeteren. Voorts moet het pensioenstelsel worden hervormd op grond van de resultaten van de voor 2001 geplande doorlichting. Ook andere uitkeringsstelsels moeten – zoals gepland – worden doorgelicht om te voorkomen dat te veel werknemers de arbeidsmarkt verlaten. Voorts moet het land maatregelen nemen om de belastingdruk op arbeid verder te verlagen (vooral ten behoeve van laaggeschoolde en laagbetaalde werknemers);
3. meer inspanningen moeten leveren om de inzetbaarheid van de werknemers te bevorderen en te voorkomen dat jonge en volwassen werklozen langdurig werkloos raken. Het is onder meer zaak de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling in heel

het land grondig te hervormen, het systeem voor informatie over werkgelegenheid snel in te voeren en de inspanningen ter verbetering van het statistisch monitoringsysteem voort te zetten;

4. in het kader van een algemene gendermainstreaming een doeltreffender actief arbeidsmarktbeleid moeten voeren en specifieke maatregelen moeten nemen om de diepe kloof tussen mannen en vrouwen op het vlak van werkgelegenheid en werkloosheid te dichten. Het is in dit verband vooral belangrijk duidelijke streefcijfers met betrekking tot de opvang van kinderen en andere personen ten laste te formuleren;
5. meer inspanningen moeten leveren met het oog op een coherent beleid ter bevordering van levenslang leren. Het is onder meer belangrijk nationale streefcijfers te formuleren. Voorts moeten de sociale partners voor meer opleidingsmogelijkheden blijven zorgen.

IX. LUXEMBURG

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De situatie op de Luxemburgse arbeidsmarkt is erg gunstig dankzij een sterke economische groei (8,5%) en een toename van de werkgelegenheid (5,5%). Het land heeft nog steeds het laagste percentage werklozen van alle lidstaten (2,4%). Toch kampt Luxemburg nog altijd met een aantal structurele problemen:

- De arbeidsparticipatie (62,9%) blijft onder de verwachtingen, zulks ondanks de zeer gunstige werkgelegenheidssituatie (die echter grotendeels het gevolg is van het hoge aantal grensarbeiders). Luxemburg kampt vooral met een laag percentage oudere werknemers (27,4%) en werkende vrouwen (50,3%), al is er sinds 1996 sprake van een geleidelijke stijging van beide cijfers.
- Er zijn weinig EU-landen waar het verschil tussen het percentage werkende mannen en het percentage werkende vrouwen (24,8 procentpunten) groter is.
- De inspanningen ter bevordering van permanente educatie moeten worden voortgezet om aan de behoeften van een moderne en dynamische economie te kunnen voldoen.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is het percentage oudere werknemers en werkende vrouwen te verhogen en een samenhangend beleid ter bevordering van levenslang leren te voeren.

Luxemburg zou daarom:

1. meer inspanningen moeten leveren om het percentage oudere werknemers (ouder dan 55 jaar) aanzienlijk te verhogen. De voorschriften inzake vervroegde pensionering en invaliditeitspensioenen moeten in dit verband worden herzien.
2. meer inspanningen moeten leveren om het percentage werkende vrouwen te verhogen. Het is in dit verband belangrijk de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken. Voorts moeten vrouwen worden gestimuleerd om na lange perioden van economische inactiviteit opnieuw te gaan werken. Belangrijk is ook dat

de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt bevorderd (vooral door een einde te maken aan de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen).

3. in nauwe samenwerking met de sociale partners de kaderwet inzake permanente educatie efficiënt moeten uitvoeren. Voorts moeten maatregelen worden genomen om te voorkomen dat jongeren voortijdig het onderwijs de rug toekeren. Belangrijk is ook dat het hele onderwijsstelsel wordt doorgelicht met het oog op meer samenhang tussen de verschillende onderwijssectoren.

X. NEDERLAND

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De werkgelegenheid is in 2000 flink gestegen en de werkgelegenheidscijfers liggen ruim boven de EU-gemiddelden en de streefcijfers van Lissabon (de totale arbeidsparticipatie en het percentage werkende vrouwen bedragen respectievelijk 73,2% en 63,7%). Het officiële werkloosheidscijfer is in 2000 gedaald tot minder dan 3% en ligt ruim onder het EU-gemiddelde. Toch kampt de Nederlandse arbeidsmarkt met een belangrijk structureel probleem:

- Ondanks tekorten op de arbeidsmarkt wordt het potentieel aan arbeidskrachten onvoldoende benut, doordat een groot deel van de bevolking in de werkende leeftijd van uitkeringen (invaliditeits-, werkloosheids- en sociale uitkeringen) leeft.

Uit een grondige analyse blijkt dat meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is dat de tekorten op de arbeidsmarkt worden aangepakt en het uitkeringsstelsel wordt hervormd.

Nederland zou daarom:

1. maatregelen moeten nemen om de toevloed van mensen met een invaliditeitsuitkering in te dammen. Voorts moet een doeltreffend beleid worden gevoerd om bestaande uitkeringstrekkers opnieuw aan een baan te helpen, daarbij rekening houdend met hun verminderde mate van arbeidsgeschiktheid;
2. iets aan de cumulatie van uitkeringen (met inbegrip van locale toeslagen voor mensen met een laag inkomen) moeten doen. Doel is alle mogelijke bronnen van arbeidsaanbod aan te boren en de economische inactiviteit terug te dringen.

XI. OOSTENRIJK

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De toestand op de Oostenrijkse arbeidsmarkt is vorig jaar verbeterd. Het totale werkgelegenheidscijfer bedraagt 68,3% (59,4% voor vrouwen). Het ligt ruim boven het EU-gemiddelde en in de buurt van de streefcijfers van de Europese Raad van Lissabon. Het totale werkloosheidscijfer is in 2000 tot 3,7% gedaald en een van de laagste in de EU. Ook het percentage jonge en langdurige werklozen is lager dan in de meeste EU-landen. Ondanks het positieve totaalbeeld kampt de Oostenrijkse arbeidsmarkt nog steeds met structurele problemen:

- Hoewel de arbeidsmarkt krimpt, moet voor voldoende arbeidskrachten worden gezorgd. Het is daarom belangrijk de arbeidsdeelname van oudere en laagbetaalde werknemers, etnische minderheden en migrerende werknemers te bevorderen.
- In weinig EU-landen zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen groter dan in Oostenrijk. Bovendien gaapt er nog steeds een diepe kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid. Bijgevolg dringen zich nieuwe maatregelen op om de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken. Oostenrijk is een van de EU-landen met procentueel het laagste aantal kinderopvangplaatsen. Het is daarom zaak voor meer kinderopvang te zorgen.
- Het ontbreekt nog steeds aan een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren dat op streefcijfers gebaseerd is en waarbij alle relevante actoren betrokken zijn.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de arbeidsdeelname te verhogen, de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten, voor meer kinderopvang te zorgen en levenslang leren te bevorderen.

Oostenrijk zou daarom:

1. maatregelen moeten nemen om voldoende arbeidskrachten voor de toekomst te garanderen. Het is in dit verband belangrijk de hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels voort te zetten en uit te breiden om de arbeidsdeelname van oudere, laaggeschoolde en laagbetaalde werknemers te verhogen. Voorts moeten etnische minderheden en migrerende werknemers gelijke kansen op de arbeidsmarkt krijgen;
2. in overleg met de sociale partners een doelgerichte strategie moeten ontwikkelen om de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Voorts moeten op alle niveaus maatregelen worden genomen om de kloof tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid te dichten. Het is in dit verband belangrijk voor meer kinderopvang te zorgen en de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken.
3. in overleg met alle betrokken partijen een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren moeten voeren. Het is in dit verband belangrijk indicatoren en nationale streefcijfers te formuleren. Voorts moeten voldoende middelen worden vrijgemaakt om structurele banden tussen verplicht en hoger onderwijs, basis- en voortgezet onderwijs, en volwassenenonderwijs te bevorderen.

XII. PORTUGAL

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De werkgelegenheidssituatie is verbeterd: de totale arbeidsparticipatie bedraagt 68,3% en benadert het streefcijfer van Lissabon. Portugal heeft een van de laagste werkloosheidscijfers (4,2%) in de EU en het percentage langdurig werklozen (2,7%) is laag. Toch kampt de arbeidsmarkt met een aantal structurele problemen waarvoor een oplossing moet worden gezocht:

- De scholingsgraad is laag en weinig mensen volgen volwassenenonderwijs. Bovendien kampt het land nog steeds met het hoogste percentage (43,1%)

voortijdige schoolverlaters in de EU (ondanks een daling van het percentage). Het is daarom belangrijk meer ruimte voor levenslang leren te scheppen.

- De sociale partners moeten intensief worden ingeschakeld om de belangrijkste problemen op de Portugese arbeidsmarkt op te lossen. Het is vooral zaak de lage scholingsgraad aan te pakken en de werkorganisatie en de arbeidsverhoudingen te moderniseren.
- Het percentage werkende vrouwen is hoog en voldoet aan het streefcijfer van de Europese Raad van Lissabon (60%). Toch zijn in weinig lidstaten de verschillen tussen de percentages werkende mannen en vrouwen in een aantal sectoren van de arbeidsmarkt groter dan in Portugal.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is levenslang leren te bevorderen, de scholingsgraad te verhogen, de sociale partners in te schakelen en het gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

Portugal zou daarom:

1. de bestaande onderwijs- en opleidingssystemen moeten verbeteren om levenslang leren te bevorderen. Doel is tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen, het aanbod aan geschoolde arbeidskrachten te vergroten en zo werkgelegenheid voor middelmatig en hooggeschoolde werknemers te scheppen en de arbeidsproductiviteit te verhogen;
2. partnerschappen moeten sluiten en de sociale partners tot concrete toezeggingen moeten bewegen, vooral op het punt van de modernisering van de werkorganisatie en de aanpassing van de arbeidsverhoudingen (inclusief de arbeidsvoorschriften). Voorts is het zaak nauwgezet toe te zien op de uitvoering van de overeenkomsten tussen de regering en de sociale partners;
3. maatregelen moeten nemen om de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken (vooral door voor meer kinderopvang te zorgen). Voorts moet worden onderzocht hoe op sectoraal vlak voor meer evenwicht tussen mannen en vrouwen kan worden gezorgd.

XIII. FINLAND

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De afgelopen vijf jaar is de werkgelegenheid in Finland sterk gegroeid: de totale arbeidsparticipatie (67,5%) benadert het streefcijfer van Lissabon en het percentage werkende vrouwen (64,4%) ligt boven het EU-gemiddelde en het streefcijfer van Lissabon. Toch kampt het land nog steeds met een aantal ernstige structurele problemen:

- Het totale werkloosheidscijfer (9,8%) is nog steeds hoog. Vooral de hoge percentages werkloze jongeren en langdurig werkloze oudere werknemers en de grote regionale verschillen baren zorgen.
- Het percentage werkende vrouwen in Finland is hoog en het land voert een degelijk gelijkekansenbeleid. Toch zijn in weinig lidstaten de verschillen tussen de percentages werkende mannen en vrouwen in een aantal sectoren en

beroepscategorieën groter dan in Finland. Bovendien zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen groot.

- Er dreigt in tal van sectoren en in een aantal regio's een tekort aan geschoolde arbeidskrachten (zowel hooggeschoolde als laaggeschoolde arbeidskrachten). De actieve arbeidsmarktprogramma's hebben – in termen van arbeidscontracten voor de deelnemers – een gemengd resultaat opgeleverd.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de arbeidsdeelname met behulp van fiscale stimuleringsmaatregelen en belastingverminderingen te verhogen, de salariskloof tussen mannen en vrouwen te dichten, het gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen aan te pakken en de regionale verschillen te verkleinen.

Finland zou daarom:

1. de belasting- en uitkeringsstelsels moeten blijven herzien om de arbeidsdeelname te bevorderen en voldoende arbeidskrachten te waarborgen. Meer moet worden gedaan om de hoge marginale effectieve belastingtarieven op vooral lage inkomens te verlagen. Voorts moeten de uitkeringsstelsels (en vooral de pensioenstelsels) worden hervormd om mensen te stimuleren werk te zoeken en professioneel actief te blijven;
2. in het kader van de gendermainstreaming maatregelen moeten nemen om de salariskloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Voorts moet het land voor meer evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in een aantal sectoren en beroepscategorieën blijven zorgen;
3. doeltreffendere en betere actieve arbeidsmarktprogramma's moeten ontwikkelen. Doel is de werkloosheid te bestrijden, regionale verschillen te verkleinen en problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Het is in dit verband belangrijk specifieke maatregelen ten gunste van langdurige en jonge werklozen te nemen.

XIV. ZWEDEN

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

Zweden is een van de lidstaten met de hoogste totale arbeidsparticipatie (73%) en het hoogste percentage werkende vrouwen (71%). Beide percentages liggen boven de streefcijfers van Lissabon. Het totale werkloosheidscijfer is in 2000 tot 5,9% gedaald. Toch kampt de Zweedse arbeidsmarkt nog steeds met een aantal structurele problemen:

- Veel mensen in de werkende leeftijd zijn afhankelijk van uitkeringen. De belastingdruk op arbeid is nog steeds hoog en er is nog speelruimte om via fiscale stimuleringsmaatregelen en belastingverminderingen werken aantrekkelijker te maken.
- Het percentage werkende vrouwen in Zweden is hoog en het land voert een degelijk gelijkheidsbeleid. Toch zijn in weinig lidstaten de verschillen tussen de percentages werkende mannen en vrouwen in een aantal sectoren en beroepscategorieën groter dan in Zweden.

- De regionale werkloosheidsverschillen zijn aanzienlijk en de arbeidsmarktsituatie van etnische minderheden en migrerende werknemers kan nog worden verbeterd. De verschillende soorten actieve arbeidsmarktbeleidsmaatregelen hebben een gemengd resultaat opgeleverd.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de belastingdruk op arbeid te verminderen, via fiscale stimuleringsmaatregelen en belastingverminderingen werken aantrekkelijk te maken, het gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen aan te pakken en een efficiënt actief arbeidsmarktbeleid te voeren.

Zweden zou daarom:

1. maatregelen moeten nemen om de hoge belastingdruk op arbeid aanzienlijk te verminderen (vooral ten gunste van mensen met een laag inkomen). Het is in dit verband belangrijk streefcijfers te formuleren die rekening houden met de situatie in het land. Voorts moeten de belasting- en uitkeringsstelsels worden hervormd om werken aantrekkelijk te maken;
2. nieuwe initiatieven moeten nemen om het evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in een aantal sectoren en beroeps categorieën te herstellen (als onderdeel van de hervormingen die in 1999 zijn begonnen om de genderdimensie in het beleid te integreren);
3. de doeltreffendheid van de actieve arbeidsmarktprogramma's moeten herzien (vooral ten aanzien van langdurige werkloosheid). Het is in dit verband belangrijk bijzondere aandacht aan etnische minderheden en migrerende werknemers te schenken.

XV. VERENIGD KONINKRIJK

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De werkgelegenheid is ook in 2000 gegroeid. De percentages werkende mannen en vrouwen (respectievelijk 77,8% en 64,6%) liggen ruim boven het EU-gemiddelde en de streefcijfers van Lissabon. Het werkloosheidscijfer is in 2000 tot 5,5% gedaald en ligt onder het EU-gemiddelde. Toch kampt het Verenigd Koninkrijk nog steeds met ernstige structurele problemen:

- De sociale partners spelen een steeds grotere rol en manifesteren zich steeds nadrukkelijker. Toch ontbreekt het op nationaal vlak aan een algemeen beleid ten aanzien van de sociale partners. Hun inbreng blijft daarom beperkt tot een aantal specifieke thema's.
- Vergeleken met het EU-gemiddelde zijn de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen nog steeds groot (hoewel de verschillen kleiner worden). Bovendien bestaat er in vergelijking met andere EU-landen een groot gebrek aan evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in een aantal sectoren en beroeps categorieën. Het is in dit verband belangrijk voor betaalbare kinderopvang te zorgen (wat trouwens steeds meer gebeurt).
- De percentages langdurig werkloze jongeren en volwassenen (respectievelijk 16% en 10%) zijn in 2000 slechts licht gedaald en blijven tamelijk hoog. Vooral gezinnen waar niemand werk heeft, en bepaalde regio's en minder bevoorrechte groepen

(eenoudergezinnen, bepaalde etnische minderheden, oudere mannelijke werknemers, gehandicapten en laaggeschoolden) worden met werkloosheid, langdurige werkloosheid en lage werkgelegenheidscijfers geconfronteerd.

- Mede ten gevolge van de lage scholingsgraad van de beroepsbevolking doen er zich tekorten aan geschoolde werknemers voor en is de arbeidsproductiviteit nog steeds laag (al is de toestand de jongste tijd verbeterd).

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen te voldoen. Belangrijk is de sociale partners in te schakelen, het gebrek aan evenwicht tussen mannen en vrouwen aan te pakken, een activeringsbeleid te voeren (vooral ten gunste van volwassenen en minder bevoorrechte groepen) en meer aandacht aan bedrijfsopleidingen te schenken om tekorten aan geschoolde arbeidskrachten op te vangen.

Het Verenigd Koninkrijk zou daarom:

1. op nationaal vlak nog meer ruimte voor sociale partnerschappen moeten inruimen om de uitvoering en de ontwikkeling van het beleid te verbeteren. Er moeten vooral inspanningen worden geleverd om de productiviteit en de scholingsgraad te verhogen en het werk te moderniseren.
2. meer inspanningen moeten leveren om de salarisverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen en het gebrek aan evenwicht tussen het aantal mannen en vrouwen in een aantal sectoren en beroeps categorieën te herstellen. Het is zaak alle relevante actoren (inclusief de sociale partners) bij dit proces te betrekken en er met behulp van geschikte verifieerbare indicatoren en streefcijfers toezicht op uit te oefenen. Voorts moet voor meer betaalbare kinderopvang worden gezorgd en toezicht worden uitgeoefend op het effect van de maatregelen die daartoe worden genomen;
3. ter aanvulling van de 'Jobseekers' Allowance Benefit' een doortastender actief arbeidsmarktbeleid ten gunste van minder dan twaalf maanden werkloze volwassenen moeten voeren. Voorts moeten betere structuren worden ontwikkeld om het zoeken naar werk te vergemakkelijken. Het is in dit verband belangrijk bijzondere aandacht te schenken aan groepen die met specifieke problemen op de arbeidsmarkt kampen,
4. meer inspanningen moeten leveren om bedrijfsopleidingen te stimuleren en te ontwikkelen. Doel is de strijd tegen de steeds grotere tekorten aan geschoolde arbeidskrachten en de lage scholingsgraad aan te binden.