



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 21.1.2004
COM(2004) 24 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE
AAN DE RAAD**

Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid 2003/2004

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	4
INLEIDING	10
1. DE POLITIEKE EN ECONOMISCHE CONTEXT	11
1.1 DE GROEI VAN DE WERKGELEGENHEID KOMT TOT STILSTAND	11
1.2 DE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE VOOR DE MIDDELLANGE TERMIJN BLIJFT GELDIG.....	12
2. ALGEMENE BEOORDELING BETREFFENDE DE WERKGELEGENHEIDSDOELSTELLINGEN VAN DE EU	13
2.1 VOLLEDIGE WERKGELEGENHEID: DE EU RISKEERT DE DOELSTELLINGEN INZAKE ARBEIDSPARTICIPATIE NIET TE HALEN.....	14
2.2 KWALITEIT EN PRODUCTIVITEIT OP HET WERK: UITEENLOPENDE VOORUITGANG IN DE VERSCHILLENDE DIMENSIES.....	15
2.3 SOCIALE SAMENHANG EN INTEGRATIE: MEER AANDACHT VOOR "INCLUSIEVE" ARBEIDSMARKTEN	17
3. TENUITVOERLEGGING VAN SPECIFIEKE RICHTSNOEREN: BEOORDELING VAN PRESTATIES EN BELEIDSMATREGELEN	19
3.1 ACTIEVE EN PREVENTIEVE MAATREGELEN VOOR WERKLOZEN EN INACTIEVEN.....	19
3.2 HET CREËREN VAN BANEN EN ONDERNEMERSCHAP.....	21
3.3 VERANDERING POSITIEF WAARDEREN EN AANPASSINGSVERMOGEN EN MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT BEVORDEREN	23
3.4 BEVORDERING VAN DE ONTWIKKELING VAN HET MENSELIJK KAPITAAL EN HET LEVENSLANG LEREN.....	26
3.5 VERGROTING VAN HET ARBEIDSAANBOD EN BEVORDERING VAN HET ACTIEF OUDER WORDEN	28
3.6 GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN	31
3.7 HET BEVORDEREN VAN DE INTEGRATIE EN HET BESTRIJDEN VAN DE DISCRIMINATIE VAN PERSONEN DIE OP DE ARBEIDSMARKT IN EEN NADELIGE POSITIE VERKEREN.....	33
3.8 WERK LONEND MAKEN DOOR PRIKKELS TER VERBETERING VAN DE AANTREKKELIJKHEID VAN WERK	35
3.9 ZWART WERK OMZETTEN IN REGULIERE WERKGELEGENHEID.....	37
3.10 DE REGIONALE VERSCHILLEN OP HET GEBIED VAN WERKGELEGENHEID VERKLEINEN.....	38

4.	GOEDE GOVERNANCE EN PARTNERSCHAP BIJ DE UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN	40
5.	BEOORDELING VAN DE PRESTATIES EN DE BELEIDSMATREGELEN VAN DE LIDSTATEN	42
6.	CONCLUSIES: DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE MOET VERDER WORDEN VERSTERKT REKENING HOUDEND MET HET VERSLAG VAN DE DOOR WIM KOK GELEIDE EUROPESE TASKFORCE WERKGELEGENHEID	73
	Bijlage 1: Kern- en contextindicatoren	75
	Bijlage 2: Vooruitgang ten aanzien van de streefcijfers	96

SAMENVATTING

Dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid bevat een eerste evaluatie van de vooruitgang die de lidstaten hebben geboekt bij de tenuitvoerlegging van de nieuwe werkgelegenheidsstrategie voor de periode 2003-2006, met haar drie overkoepelende doelstellingen: volledige werkgelegenheid, kwaliteit van werk en productiviteit, en meer sociale samenhang en integratie.

Het verslag verschijnt op een moment waarop – gezien de arbeidsmarktsituatie – ernstig betwijfeld moet worden of de doelstellingen van de Lissabon-strategie gehaald zullen worden. Gedurende het grootste deel van 2002 en 2003 is Europa het effect van de economische teruggang blijven voelen. *De groei van de werkgelegenheid kwam begin 2003 tot stilstand* en zal naar verwachting ook in 2004-2005 maar langzaam toenemen. De werkloosheid is in 2003 *geleidelijk opgelopen* tot 8,1%. Dankzij de hervormingen die de laatste paar jaar zijn geëntameerd, is de Europese arbeidsmarkt beter bestand geworden tegen schokken, maar als de economie zich niet herstelt en er geen verdere arbeidsmarkthervormingen worden doorgevoerd, bestaat het gevaar dat de werkgelegenheid stagneert en de werkloosheid en inactiviteit toenemen.

De vorderingen op weg naar de Lissabon-doelstelling – een arbeidsparticipatie van 70% voor de EU als geheel – zijn tot stilstand gekomen en bij de huidige werkgelegenheidsgraad van 64,3% *is het nu wel duidelijk dat de EU het tussentijdse streefcijfer van 67% voor 2005 niet zal halen*. *De arbeidsparticipatie van vrouwen is in 2002 gestegen (tot 55,6%),* zodat verwacht mag worden dat het tussentijdse doel voor 2005 (57%) gehaald kan worden. Verdere vooruitgang op weg naar de Lissabon-doelstelling zal in sterke mate afhangen van de ontwikkeling van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. *Weliswaar is de arbeidsdeelname van ouderen in 2002 gestegen tot iets boven de 40%, maar het streefdoel van 50% voor 2010 is nog ver weg.*

Met het oog op de vertraging van de economie hebben de staatshoofden en regeringsleiders tijdens hun voorjaarsbijeenkomst van 2003, vastbesloten om het momentum van de structurele hervormingen op te voeren, de Commissie verzocht om onder voorzitterschap van de vroegere Nederlandse premier Wim Kok een Taakgroep voor de werkgelegenheid in Europa in het leven te roepen, die haar moest helpen vaststellen welke praktische hervormingen de meest directe en onmiddellijke gevolgen zouden hebben voor de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsstrategie door de lidstaten. De Europese Raad van december 2003 in Brussel verzocht de Commissie en de Raad het verslag van de taakgroep te bestuderen in het kader van de voorbereiding van het gezamenlijke werkgelegenheidsverslag.

De Taakgroep Werkgelegenheid wees in de eerste plaats op de noodzaak zowel de werkgelegenheid als de groei van de productiviteit te vergroten en noemde vier sleutelvoorwaarden voor succes: verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen; meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan; meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal; en daadwerkelijke tenuitvoerlegging van hervormingen door betere governance. Voor al deze aspecten stelde de taakgroep actieprioriteiten vast die voor alle lidstaten relevant zijn. Ook formuleerde zij specifieke boodschappen betreffende de noodzakelijke hervormingen voor elk van de vijftien huidige en tien nieuwe lidstaten. De beoordeling en de beleidsstandpunten in het verslag van de taakgroep worden door de Commissie en de Raad onderschreven en aangezien zij volledig in

overeenstemming zijn met de richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie, is hiermee in dit gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid rekening gehouden.

De drie overkoepelende doelstellingen:

Als antwoord op de doelstelling van volledige werkgelegenheid hebben sommige lidstaten zich *sterker ingezet door nationale doelstellingen vast te stellen*, hetzij in de vorm van arbeidsparticipatiedoelen, hetzij in de vorm van streefcijfers voor het te creëren aantal banen. Sommige van deze doelen geven blijk van meer ambitie dan in het verleden. Echter, het bepalen van doelen heeft alleen zin als de hervormingen ook krachtdadig doorgevoerd worden. De nationale actieplannen (NAP's) illustreren dat het tempo van de arbeidsmarkthervormingen op peil is gebleven en in enkele gevallen is opgevoerd, in het bijzonder hervormingen om de arbeidsparticipatie en het arbeidsaanbod te vergroten. De hervormingen om de randvoorwaarden voor het creëren van nieuwe banen te verbeteren, zijn echter eerder versnipperd.

In de afgelopen tien jaar heeft ook de groei van de arbeidsproductiviteit in de EU een verontrustende daling te zien gegeven. De VS daarentegen zijn erin geslaagd om goede prestaties inzake werkgelegenheid te combineren met een versnelde stijging van de arbeidsproductiviteit. *Productiviteit* wordt in de NAP's nog steeds vooral als een doel op zich beschouwd, en de relatie hiervan tot de kwaliteit van het werk wordt nogal eens verwaarloosd. De recente prestaties ten aanzien van de *kwaliteit van de arbeid zijn echter bemoedigend*¹. Ofschoon er *ruimte is voor verbeteringen*, is er vooruitgang te bespeuren op het gebied van onderwijs en vaardigheden, genderkloven (de sekseverschillen in beloning uitgezonderd), en de arbeidsveiligheid.

De NAP's laten zien dat de werkgelegenheid een cruciale rol speelt in de vergroting van de *sociale samenhang en integratie*. Sommige lidstaten volgen een aanpak die erop gericht is door omvangrijke hervormingen in de sociale zekerheid en de belastingstelsels werk lonend te maken. Andere geven de voorkeur aan maatregelen op maat voor specifieke groepen. Veel lidstaten benadrukken het belang van een meerdimensionale aanpak die verder gaat dan het arbeidsmarktbeleid, om regionale en sociale verschillen aan te pakken.

De specifieke richtsnoeren:

Preventie en activering

Een preventief en activerend arbeidsmarktbeleid is van essentieel belang om het potentieel van de werkende bevolking volledig te kunnen benutten en is zelfs nog belangrijker in een periode van economische teruggang. Overeenkomstig de offensievere aanpak in de nieuwe richtsnoeren kan vooruitgang worden geconstateerd bij het streven om iedere werkloze in een vroeg stadium van de werkloosheid *individuele arbeidsbemiddeling en begeleiding* aan te bieden en iedere werkloze binnen zes maanden na het begin van de werkloosheid in het geval van jongeren en binnen twaalf maanden in het geval van volwassenen een *nieuwe start* te bieden. Aan de participatie van inactieven (met name vrouwen) wordt echter aanzienlijk minder aandacht besteed. De lidstaten zetten zich in voor de *modernisering van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening*, waarbij in sommige een trend in de richting van samenwerking met de particuliere sector te bespeuren is. Slechts een minderheid van de

¹ “De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen”; mededeling van de Commissie COM(2003) 728.

lidstaten verstrekt gegevens over de *doelmatigheid van de activeringsmaatregelen*, en er moet een grotere inspanning geleverd worden om vergelijkbare activerings- en preventie-indicatoren te ontwikkelen aan de hand waarvan de vooruitgang beoordeeld kan worden.

Ondernemerschap

Er moet meer gedaan worden om het potentieel voor nieuwe banen in de EU te benutten door een meer ondernemersvriendelijk klimaat te creëren en door het innovatief vermogen van ondernemingen te bevorderen. De meeste lidstaten streven ernaar *start-ups te vergemakkelijken*, de administratieve lasten te verminderen en de *bedrijfsondersteunende diensten* uit te breiden. Verschillende lidstaten hebben task forces opgezet voor de *vereenvoudiging en verbetering van regelgeving*, met inbegrip van de faillissementswetgeving. *De toegang tot financiering voor start-ups en bestaande KMO's* krijgt meer aandacht, maar blijft een belangrijk knelpunt. Om *een carrière als ondernemer binnen het bereik van iedereen te brengen* bieden veel lidstaten op alle onderwijsniveaus managementopleidingen, waaronder ook gerichte maatregelen voor ondervertegenwoordigde groepen. Het stimuleren van *innovatie en O&O* en de effectievere verspreiding van de resultaten daarvan in de economie blijft een probleem.

Inspelen op veranderingen en het aanpassingsvermogen bevorderen

De lidstaten, sociale partners, ondernemingen en werknemers dienen hun vermogen om op veranderingen te anticiperen, veranderingen teweeg te brengen en ermee te leren omgaan, te verbeteren. Behalve maatregelen die in het kader van andere relevante specifieke richtsnoeren nodig zijn, wordt in toenemende de noodzaak erkend om een beter evenwicht te vinden tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt. Er moeten aantrekkelijke arbeidsovereenkomsten beschikbaar zijn die voorzien in de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers, en een tweedeling van de arbeidsmarkt voorkomen. Er is duidelijk sprake van een trend in de richting van *meer flexibiliteit door veranderingen in de werktijdpatronen en de werkomgeving*. In een aantal lidstaten is de aandacht verlegd naar de invoering van een *grotere flexibiliteit in standaardarbeidsovereenkomsten en de terugdringing van het aantal arbeidsongevallen en gevallen van beroepsziekte*. De maatregelen ter bevordering van *geografische mobiliteit* zijn nog steeds ontoereikend en richten zich vooral op het verminderen van regionale verschillen. Het *management van herstructureringsprocessen* krijgt onvoldoende aandacht.

Ontwikkeling van het menselijk kapitaal

Europa moet meer en efficiënter investeren in menselijk kapitaal. Wil de Unie de doelstellingen voor 2010 halen, namelijk ervoor zorgen dat 85% van de 22-jarigen het hoger middelbaar onderwijs voltooit en dat 12,5% van de volwassenen aan onderwijs en opleiding participeren, dan is een veel grotere inspanning vereist. Een aantal lidstaten spant zich in om de stelsels voor levenslang leren te hervormen teneinde een meer *door de vraag gestuurd systeem* op te zetten en de mogelijkheden beter *af te stemmen op de individuele behoeften*. Slechts enkele lidstaten blijken voornemens te zijn *meer en doeltreffender in menselijk kapitaal te investeren*. Strategieën ter *vergroting van de particuliere investeringen* (van individuen of bedrijven) zijn nog sporadisch. De hervormingen om *individuen* aan te moedigen tot investeringen, richten zich op het gebruik van *financiële prikkels*. Veel initiatieven zijn ook gericht op de *erkenning en certificering van niet-formeel leren of leren op de werkplek* om de bestaande vaardigheden beter te erkennen. De *sociale partners* worden steeds meer betrokken bij de ontwikkeling en de uitvoering van opleidingsmaatregelen, steeds

vaker door middel van collectieve overeenkomsten. De deling van de kosten en verantwoordelijkheden kan beter en transparanter.

Vergroting van het arbeidsaanbod en bevordering van het actief ouder worden

Vergroting van het arbeidsaanbod is een absolute voorwaarde voor vergroting van de werkgelegenheid en de economische groei op de middellange en langere termijn. Of een werkgelegenheidsgraad van 70% gehaald zal worden, is in hoge mate afhankelijk van een aanzienlijke vergroting van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de verlaging van de gemiddelde uittredingsleeftijd. Een toenemend aantal lidstaten voert nationale vergrijzingsstrategieën uit, passen diverse maatregelen toe die gericht zijn op de hervorming van de uitkeringsstelsels, en werken aan verbetering van de arbeidscapaciteit via een betere toegang tot opleiding en betere arbeidsomstandigheden. Er wordt sterk de nadruk gelegd op de hervorming van de pensioenstelsels, waaronder de verhoging van de normale pensioengerechtigde leeftijd en de ontmoediging van vervroegde uittreding. Een gebrekkig management van economische herstructureringsprocessen, vut-regelingen en bestaande belemmeringen binnen de wettelijke pensioenregelingen staan een significante toename van de arbeidsdeelname van oudere werknemers echter nog steeds in de weg. Het is van essentieel belang dat de lidstaten *omvattende strategieën voor de vergroting van de arbeidsdeelname* ontwikkelen. De *vergroting van de arbeidsdeelname van vrouwen* is een kritisch onderdeel van de vergrijzingsproblematiek en de lidstaten kunnen niet vertrouwen op cohorteffecten alleen om de doelstellingen te bereiken. Immigratie wordt beschouwd als een extra bron van arbeidskrachten, maar alleen voor beroepen of sectoren die aanwervingsmoeilijkheden ondervinden.

Gelijkheid van vrouwen en mannen

De benutting van het potentieel van de arbeidsdeelname van vrouwen is zowel een kwestie van gendergelijkheid als een zaak van economische doeltreffendheid. Veel lidstaten streven ernaar de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten en de *werkgelegenheids- en werkloosheidskloven* te verkleinen, hoofdzakelijk door een beleid dat erop gericht is werk en gezin gemakkelijker te combineren. De onderliggende factoren van de genderkloven in werkgelegenheid, werkloosheid en beloning (bijvoorbeeld gendersegregatie, belasting, lonen) worden echter niet goed aangepakt. Veel lidstaten komen met maatregelen die een positief effect op de *verkleining van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen* zouden moeten hebben, maar de meeste maatregelen zijn te versnipperd, vooral in de landen met de grootste verschillen. Veel initiatieven zijn louter vrijwillig van aard en het effect ervan wordt niet beoordeeld. *Kinderopvang* is een beleidsprioriteit in praktisch alle lidstaten, hoewel de aanpak varieert wat aandachtspunten en ambitie betreft, en er wordt weinig aandacht besteed aan kwaliteit en betaalbaarheid. *Gendermainstreaming* geschiedt nog steeds niet systematisch en het ontbreekt aan evaluatie van het gendereffect van bestaande systemen en aan nieuwe beleidsvoorstellen.

De integratie van kansarmen

Een effectievere arbeidsmarktintegratie van *personen die met bijzondere problemen te kampen hebben*, is een voorwaarde voor de vergroting van het arbeidsaanbod en de versterking van de sociale samenhang. De meeste lidstaten presenteren beleidsmaatregelen om de aantallen *vroegtijdige schoolverlaters* terug te dringen en de arbeidsmarktsituatie van *mensen met een handicap, migranten en etnische minderheden* te verbeteren. Er bestaan echter nog steeds grote verschillen en de inspanningen moeten worden opgevoerd en uitgebreid tot andere personen in een nadelige positie, zoals laaggeschoolden, ontvangers van

sociale uitkeringen en alleenstaande ouders. De werkgevers dienen ook meer betrokken te worden bij het verwezenlijken van de doelstelling van meer participatie van kansarmen.

Werk lonend maken

Om de arbeidsparticipatie te verhogen en om integratiegerichte arbeidsmarkten te bevorderen, is het essentieel dat de nog bestaande werkloosheids-, inactiviteits- en armoedevallen uit de weg worden geruimd. Een toenemend aantal lidstaten voert hervormingen door om *werk lonend te maken* door het gecombineerde effect van belastingen en uitkeringen bij te sturen. Hervormingen zijn grotendeels gericht op het *verlagen van belastingen* en het invoeren van uitkeringen voor werkenden, die door een toenemend aantal lidstaten zijn ingevoerd of gepland. Sommige lidstaten hebben de *voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen of de duur daarvan* aangescherpt, maar de hervormingen van de uitkeringsstelsels zijn niet voldoende. Verschillende lidstaten dienen de negatieve prikkels die het aannemen van laagbetaald werk door inactieven belemmeren, weg te nemen, met name door de situatie van inactieven aan te pakken en door rekening te houden met de niet-financiële prikkels om werk aan te nemen, met inbegrip van de kwaliteit van het werk. Verdere hervormingen van de uitkerings-, belasting- en pensioenstelsels zijn nodig om oudere werknemers aan te moedigen langer door te werken, met name in de lidstaten met een lage arbeidsparticipatie. De lidstaten moeten hun inspanningen voortzetten om de indirecte loonkosten te beperken, met name voor laaggeschoolden en laagbetaalden.

Zwartwerk omzetten in reguliere arbeid

Zwartwerk leidt tot oneerlijke concurrentie tussen ondernemingen en gaat de duurzame integratie van de betrokken werknemers op de arbeidsmarkt tegen. Uit de NAP's blijkt dat de lidstaten zich meer inzetten voor de bestrijding van zwartwerk via een meer geïntegreerde aanpak die gericht is op een vereenvoudiging van het ondernemingsklimaat, hervormingen in de belasting- en uitkeringsstelsels, verbeterde wetshandhaving en de toepassing van sancties. Er moet meer worden gedaan om inzicht te krijgen in de aard en omvang van het probleem. De lidstaten hebben een aantal maatregelen genomen op het terrein van de *vereenvoudiging van administratieve procedures en voor de registratie van banen en de afdracht van socialezekerheidsbijdragen*, en ter verbetering van de coördinatie tussen de relevante instanties. Om de aantrekkelijkheid van witwerk te verhogen, maken verschillende lidstaten melding van *belastingmaatregelen om zwartwerk te voorkomen en werk lonender te maken*. Veel lidstaten nemen maatregelen gericht op *buitenlandse werknemers of illegale immigranten*, zoals betere voorlichting over arbeidsrechten en scherpere controle op de arbeidsomstandigheden.

Aanpak van de regionale verschillen

De regionale verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid blijven aanzienlijk en zullen met de uitbreiding nog toenemen. Uit onderzoek blijkt dat er een sterke correlatie bestaat tussen investeringen in menselijk kapitaal en economische prestaties op nationaal en regionaal niveau, zodat investeren een belangrijk instrument wordt voor het beleid inzake regionale samenhang. Het Europees Sociaal Fonds speelt in dit opzicht een belangrijke rol.

Governance en partnerschap bij de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren

Het welslagen van het werkgelegenheidsbeleid hangt af van de kwaliteit van de uitvoering. De NAP's voor 2003 zijn over het algemeen goed uitgewerkte basisdocumenten, maar vormen slechts zelden het centrale instrument voor de discussie over en de vaststelling van de

nationale werkgelegenheidsprioriteiten. Met name de *parlementaire organen* moeten hierbij meer betrokken worden. De *sociale partners* en de *regionale en lokale overheden* worden beschouwd als belangrijke partners voor de nationale regeringen, maar zij zouden nog beter bij de NAP's betrokken kunnen worden.

De lidstaten maken in toenemende mate melding van begrotingsprioriteiten in de NAP's, maar de informatie blijft fragmentarisch. De informatie over de uitvoering van het NAP en de daarbij betrokken diensten beperkt zich grotendeels tot de rol van de openbare diensten voor de arbeidsvoorziening en gaat nauwelijks in op andere diensten zoals onderwijs en opleiding en de sociale diensten.

Er is behoefte aan een betere governance van het werkgelegenheidsbeleid op nationaal en Europees niveau. Op nationaal niveau impliceert dit de oprichting van hervormingspartnerschappen, de formulering van een ambitieus werkgelegenheidsbeleid met doelstellingen die gebaseerd zijn op de op EU-niveau vastgestelde doelstellingen, en een efficiënter gebruik van de NAP's als centrale planning- en controledocumenten waarin de verschillende elementen van de hervorming zijn gebundeld. Op Europees niveau betekent dit dat de rol van de landenspecifieke aanbevelingen van de EU moet worden versterkt, dat de EU-middelen gericht voor de Lissabon-agenda moeten worden aangewend, dat een groter beroep moet worden gedaan op de Europese sociale partners en dat de verspreiding van informatie verbeterd moet worden en de wederzijdse leerprocessen door de uitwisseling van ervaringen zich systematischer en meer open moeten voltrekken.

INLEIDING

Dit Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid (GVW) geeft het eerste overzicht van de werkgelegenheidssituatie en een beoordeling van de vooruitgang die de lidstaten hebben geboekt bij de tenuitvoerlegging van de nieuwe reeks van Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor de periode 2003-2006, met drie overkoepelende doelstellingen van volledige werkgelegenheid, kwaliteit van werk en productiviteit, en meer sociale cohesie en integratie. Het Gezamenlijk Verslag bevat zowel een analyse van de vooruitgang in de gehele EU met betrekking tot de voornaamste overeengekomen doelstellingen en richtsnoeren, en een kort overzicht per land. De analyse wordt onderbouwd door sleutel- en contextindicatoren die door het Werkgelegenheidscomité zijn vastgesteld; zie de bijlagen.

In Titel VIII van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap zijn de beginselen en procedures neergelegd voor de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid. Artikel 128 zet de specifieke stappen uiteen die tot de formulering van een dergelijke strategie leiden, inclusief, op jaarbasis, richtsnoeren inzake werkgelegenheid. Elke lidstaat legt jaarlijks aan de Raad en aan de Commissie een Nationaal Actieplan over de belangrijkste maatregelen die genomen zijn om zijn werkgelegenheidsbeleid ten uitvoer te leggen in het licht van de richtsnoeren. Het onderzoek van de Nationale Actieplannen resulteert in een Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid van de Raad en de Commissie, dat aan de Europese Raad wordt voorgelegd, waarin de werkgelegenheidssituatie in de EU en de tenuitvoerlegging van de Richtsnoeren voor werkgelegenheid worden beschreven. Op basis van dit verslag keurt de Europese Raad ieder jaar conclusies goed, die weer aanleiding kunnen zijn tot aanpassing van de Richtsnoeren. Bovendien richt de Raad, op voorstel van de Commissie, passende aanbevelingen tot de lidstaten.

De Europese werkgelegenheidsstrategie, die is ontwikkeld overeenkomstig bovengenoemd institutioneel kader, vormt een belangrijke bijdrage aan de bredere politieke agenda van de EU die door de top van Lissabon en de daaropvolgende Europese Raden is vastgesteld. In de context van de stroomlijning van de beleidscoördinatiecyclus waartoe in 2002 is besloten, worden de belangrijkste werkerterreinen van de Agenda van Lissabon, dit Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid, het Implementation Verslag on the Broad Economic Policy Richtsnoeren en het Implementation Verslag on the Internal Market Strategy gepresenteerd als onderdeel van het "Implementation Package". Deze stroomlijning is bedoeld om de coherentie van processen te synchroniseren en te versterken.

De Nationale Actieplannen voor werkgelegenheid die in het najaar van 2003 door de individuele lidstaten zijn ingediend vormen de voornaamste input voor dit verslag, maar een andere belangrijke bijdrage voor het GVW van dit jaar is het verslag van de Task Force Werkgelegenheid, die is opgericht op verzoek van de Europese Raad van het voorjaar van 2003, onder voorzitterschap van dhr. Wim Kok, die zijn verslag op 26.11.2003 aan de Europese Commissie heeft voorgelegd².

Een afsluitend hoofdstuk bevat een aantal belangrijke boodschappen voor de Europese Raad van het voorjaar van 2003.

² Jobs, Jobs, banen – Creating meer Werkgelegenheid in Europe (add website address)

1. DE POLITIEKE EN ECONOMISCHE CONTEXT

Dit Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid verschijnt in een periode van voorzichtig optimisme ten aanzien van het herstel van de arbeidsmarkten in de EU. Het werkgelegenheidsbeleid en de structurele hervormingen van de laatste jaren hebben de weerstand van de Europese arbeidsmarkt tegen schokken versterkt, zoals gebleken is uit de relatieve veerkracht van de werkgelegenheid in het recente verleden. We bevinden ons nu in een betere startpositie om een hervatting van groei en hoge werkgelegenheid te bewerkstelligen, hoewel we dienen te bedenken dat door het “hamsteren” van arbeidskrachten en de vertraagde uitwerking van de economische cyclus op de werkgelegenheid de toename daarvan met enige vertraging zal optreden. De nieuwe Europese Werkgelegenheidsstrategie biedt een geïntegreerde en coherente strategie voor het aangaan van de werkgelegenheidsuitdagingen waarmee de EU wordt geconfronteerd. Dit verslag gaat in op de toezeggingen die de lidstaten hebben gedaan in de context van de herziene Europese Richtsnoeren voor de werkgelegenheid en wijst op terreinen waar vooruitgang en delivery het meest dringend zijn, met name ook gelet op de aanbevelingen van de Task Force Werkgelegenheid. Snelle actie zal het herstel van de economie en de werkgelegenheid kunnen ondersteunen.

1.1 DE GROEI VAN DE WERKGELEGENHEID KOMT TOT STILSTAND

Nadat de EU-arbeidsmarkt aanvankelijk blijk gaf van aanzienlijke veerkracht, werd het effect van de vertraging van de economiesterker gevoeld.

De ontwikkelingen van de arbeidsmarkt sinds het begin van de recente vertraging van de economiewijzen erop dat de werkgelegenheid in de EU nu minder dan in het verleden te lijden heeft onder een afname van de economische activiteit. De reactie van de werkgelegenheid op de recente vertraging is not nu toe veel gematigder dan in de voorafgaande vertraging in de jaren 90. Dit wijst op een andere cyclus van het ontstaan en verloren gaan van arbeidsplaatsen dan in de vroege jaren 90, met (tot nu toe) kleinere dalingen van de werkgelegenheid in landbouw en industrie, terwijl in de dienstensector veel meer banen gecreëerd zijn.

Deze weerstand is in hoofdzaak toe te schrijven aan veranderingen van de Europese arbeidsmarkt die in de tweede helft van de jaren 90 hebben plaatsgevonden en die van invloed waren op de mechanismen die werkgelegenheid en arbeidsparticipatie aan de economische cyclus koppelen. Het gecombineerde effect van meer participatie van vrouwen en jongeren, de toenemende kennis en vaardigheden van de bevolking in de werkende leeftijd en ruimere beschikbaarheid van nieuwe typen arbeidsovereenkomsten vergemakkelijkten de ontwikkeling van een werkgelegenheidsintensief groeipatroon, dat ook ondersteund werd door meer werkgelegenheidsvriendelijke loonbepaling door de sociale partners en verlaging van de non-wage arbeidskosten.

Europa bleef het effect van de economische downturn voelen gedurende 2002 en 2003, met een groei van het BBP van minder dan 1%. Na enkele jaren waarin veel nieuwe banen wreden gecreëerd, kwam de groei werkgelegenheid aan het begin van 2003 tot stilstand. De neerwaartse trend van de werkloosheid keerde halverwege 2001 en het peil is geleidelijk gestegen van het dieptepunt van 7,3% in 2001 tot 8% in 2003. Naar verwachting zal de stijging van de werkgelegenheid in 2004-2005 slechts gering zijn.

Voor 2004 is er een risico van aanhoudende stagnering van de werkgelegenheid, en mogelijk hogere en werkloosheid, tenzij de economie weer opbloeit en er verdere hervormingen van de arbeidsmarkt worden uitgevoerd. Ook bij een bescheiden herstel kan de groei van de werkgelegenheid beperkt blijven, aangezien verondersteld mag worden dat ondernemingen tijdens de recente vertraging een reserve van arbeidskracht hebben opgebouwd. Groei van het aanbod van arbeid is essentieel voor het bereiken van de doelen van Lissabon, maar aangezien de beroepsbevolking naar verwachting sneller zal groeien dan de werkgelegenheid, is het goed mogelijk dat de werkloosheid zal blijven toenemen in de nabije toekomst.

1.2 DE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE VOOR DE MIDDELLANGE TERMIJN BLIJFT GELDIG

De prestaties op het gebied van werkgelegenheid vormen een belangrijke component van de in 2000 bepaalde doel van Lissabon de EU tot de meest competitieve en dynamische op kennis gebaseerde economie in de wereld te maken, in staat tot duurzame economische groei met meer en betere banen en sterkere sociale samenhang. Deze prestaties houden ook nauw verband met belangrijke terreinen van hervorming zoals pensioenen, onderwijs, onderzoek en sociale integratie.

De nieuwe Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) is ontwikkeld om de doelen van Lissabon te ondersteunen. De nieuwe richtsnoeren leggen de drie overkoepelende en complementaire doelstellingen vast: volledige werkgelegenheid, kwaliteit van werk en productiviteit, en meer sociale cohesie en integratie. Er zijn tien specifieke actieterrains bepaald voor ondersteuning van deze doelstellingen. De richtsnoeren bestrijken ook actie ter verbetering van de governance van werkgelegenheidsbeleid.

Met het oog op de vertraging van de economie en de aanhoudende onzekerheid met betrekking tot het tijdstip en de omvang van het herstel, en als een uiting van de sterke wil van de staashoofden om het momentum van de structurele hervormingen te handhaven en op te voeren, heeft de Europese Raad van het voorjaar van 2003 de Commissie verzocht om een *Europese Task Force Werkgelegenheid* op te richten, *onder voorzitterschap van Wim Kok, voormalig minister-president van Nederland*, om te helpen vast te stellen welke praktische hervormingen de meest directe en onmiddellijke gevolgen zouden hebben voor de tenuitvoerlegging van de Werkgelegenheidsstrategie door de lidstaten.

De Task Force erkent dat in een aantal lidstaten structurele verbeteringen zijn verwezenlijkt en dat de werkgelegenheid in de EU gestegen is van halverwege de jaren 90 tot 2002, maar waarschuwt dat de Europese Unie het risico loopt het ambitieuze in 2000 te Lissabon bepaalde doel niet te halen. Tenzij de lidstaten hun inspanningen opvoeren, lijkt het steeds minder waarschijnlijk dat de overkoepelende doelstelling voor 2010 en de werkgelegenheidsdoelstellingen bereikt zullen worden.

Bij de reactie op de vertraging dient Europa de bredere uitdagingen op de lange termijn niet uit het oog te verliezen. Mondialisering en economische integratie hebben steeds meer invloed op leven en werk van de Europeanen en vereisen een snelle reactie op, en management van, verandering. De snelle vergrijzing van de bevolking maakt het twijfelachtig op Europa wel in staat zal zijn concurrerend te blijven en hogere werkgelegenheid en economische groei te verwezenlijken in de toekomst.

De Task Force meent dat op EU-niveau nu de nadruk gelegd moet worden op meer toezicht op de hervormingen die de lidstaten al uitvoeren, in plaats van een proces van verdere aanpassingen van de Richtsnoeren. Dit verslag gaat in op de reacties van de lidstaten op alle

Werkgelegenheidsrichtsnoeren, rekening houdende met de beoordelingen en voorstellen van de Task Force.

Verder spoort de Task Force de lidstaten aan om *nu* krachtige maatregelen te nemen, om het vertrouwen te stimuleren en de economische groei te ondersteunen. Afgezien van de noodzaak om op korte termijn meer banen te creëren, onderstreept de TFW dat het werkgelegenheidsbeleid zowel de werkgelegenheid als de productiviteit dient te verhogen – de drijvende krachten achter het economische groeipotentieel van Europa en essentiële componenten van de strategie van Lissabon.

De Task Force Werkgelegenheid noemt vier noodzakelijke stappen om werkgelegenheid en productiviteit op te voeren:

- verbetering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen;
- meer mensen ertoe bewegen de arbeidsmarkt op te gaan;
- meer en doelmatiger investeren in menselijk kapitaal;
- verzekering van effectieve tenuitvoerlegging van hervormingen door betere governance.

De TFW identificeert prioriteiten voor actie van algemene relevantie voor de lidstaten onder elk van deze headings. Het bevat ook specifieke boodschappen betreffende de noodzakelijke hervormingen voor elk van de vijftien huidige en tien nieuwe lidstaten.

De nieuwe strategie is ook gericht op ondersteuning van werkgelegenheid en arbeidsmarkthervormingen in de tien nieuwe lidstaten die in 2004 tot de EU zullen toetreden. Deze nieuwe lidstaten zijn geconfronteerd met ingrijpende herstructureringen op politiek, economisch en institutioneel niveau, en hebben in de laatste tien jaar ook ingrijpende arbeidsmarkthervormingen aangepakt om zich aan te passen aan een markteconomie en om zich op het lidmaatschap van de EU voor te bereiden. In een nauw partnerschap met de Europese Commissie hebben zij Gezamenlijke Beoordelingen opgesteld van de uitdagingen inzake werkgelegenheid en arbeidsmarkt per land en een proces van regelmatige rapportage ingesteld³. Met ingang van 1 mei 2004 zullen zij volledig deelnemen aan de gecoördineerde Europese Werkgelegenheidsstrategie.

2. ALGEMENE BEOORDELING BETREFFENDE DE WERKGELEGENHEIDSDOELSTELLINGEN VAN DE EU

De Nationale Actieplannen voor 2003, opgesteld naar aanleiding van de nieuwe Richtsnoeren, presenteren een benadering van het werkgelegenheidsbeleid die een redelijk evenwicht handhaaft tussen de drie overkoepelende doelstellingen van de EWS, hoewel in een aantal gevallen de kwaliteits-productiviteits- en/of de integratiedoelstellingen niet op gelijke voet worden gesteld met de doelstelling van volledige werkgelegenheid⁴. De vooruitgang ten aanzien van deze doelstellingen wordt hieronder besproken.

³ “Geboekte voortgang bij de uitvoering van de Gezamenlijke Beoordelingen van het werkgelegenheidsbeleid in de toetredende landen”, COM(2003) 663.

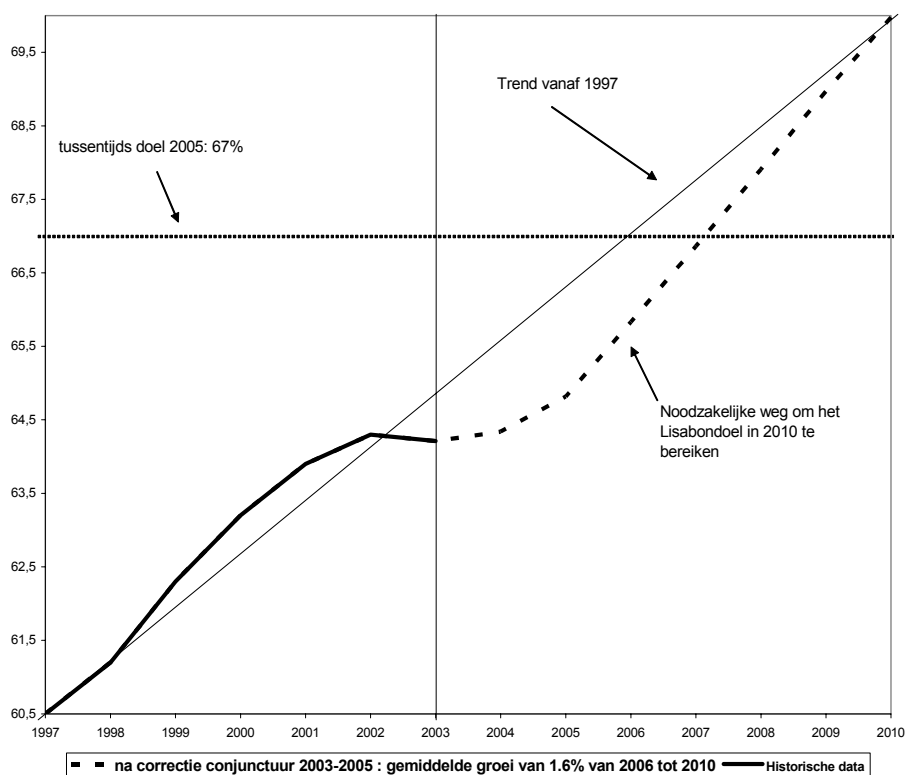
⁴ Quality is not explicitly discussed in the 2003 Nationale Actieplannen voor DE (only as "accompanying maatregelen"), IT, NL, en UK Sociale integratie is not explicitly discussed in the case van DE, AT en

2.1 VOLLEDIGE WERKGELEGENHEID: DE EU RISKEERT DE DOELSTELLINGEN INZAKE ARBEIDSPARTICIPATIE NIET TE HALEN

De vooruitgang in de richting van het doel van Lissabon – een arbeidsparticipatie van 70% voor de EU als geheel – is tot stilstand gekomen, en het is nu wel duidelijk dat de EU het tussentijdse streefcijfer van arbeidsparticipatie voor 2005 (67%, als overeengekomen in Stockholm) niet zal halen. De algemene arbeidsparticipatie stagneerde in 2003 op het niveau van 2002 (64,3%). Zelfs bij een opleving van de economie is het mogelijk dat de arbeidsparticipatie in 2005 niet boven de 65% stijgt. Enkele lidstaten met bijzonder lage werkgelegenheidscijfers (EL, ES, en IT), waar de werkgelegenheids groei zich heeft doorgezet in 2002 en 2003, hebben een deel van hun achterstand ingehaald. Toch zijn er maar vier lidstaten die het doel van 70% halen (DK, NL, SV en UK), terwijl FI, PT en AT er dicht bij liggen.

De langdurige vertraging betekent dat de groei van de werkgelegenheid voor drie jaren (2002-2004) nul of zeer gematigd zal zijn en er in deze periode geen of weinig verbetering van de arbeidsparticipatie zal zijn. De EU zal dan ook, zoals de onderstaande grafiek laat zien, de tussentijdse werkgelegenheidsdoelen voor 2005 niet halen, en een aanzienlijke versnelling van de werkgelegenheids groei zal noodzakelijk zijn in de komende jaren. Om het doel van Lissabon van 70% te halen, zou de werkgelegenheid in 2004-2010 met gemiddeld 1.6% – een trendbreuk ten opzichte van de huidige ontwikkeling, maar niet onbereikbaar gezien de prestaties 1997-2000. Dit zou een toename van het aantal banen in de EU-15 met ongeveer 15 miljoen betekenen. Voor de EU-25 zou dit doel dicht bij de 22 miljoen banen liggen.

Grafiek 1: WEG NAAR HET LISABONDOEL INZAKE WERKGELEGENHEIDSGRAAD : 1997-2010



IT. This does echter not prejudice the substantive content van the Nationale Actieplannen concerned in regard van these doelstellingen.

Bron: diensten van de Commissie. Europese Beroepsbevolking Survey until 2003. Voor 2003-2005 arbeidsparticipatie updated using DG ECFIN werkgelegenheid forecast en Eurostat Population projections. Van 2005 arbeidsparticipatie extrapolated assuming een constant yearly increase.

Achter het algemene beeld gaan uiteenlopende trends schuil ten aanzien van de werkgelegenheidscijfers per geslacht. *De arbeidsparticipatie van vrouwen bleef toenemen in 2002, en blijft, bij momenteel 55,6%, goed op weg naar het tussentijdse doel van 57% voor 2005.* In zeven lidstaten (DK, NL, AT, PT, FI, SE en UK) ligt dit cijfer al boven het EU-doel van 60% voor 2010. Het EU-gemiddelde wordt duidelijk gedrukt door de lage arbeidsparticipatie van vrouwen in slechts vier lidstaten (BE, EL, ES, en IT). Om het doel van 60% te bereiken zal de gemiddelde jaarlijkse toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen sinds 1997 in de komende zeven jaar gehandhaafd moeten blijven. Economische groei alleen zal daartoe niet voldoende zijn; ook het tempo van de hervormingen zal gehandhaafd moeten blijven.

Vooruitgang in de richting van het Lissabondoel zal in sterke mate afhangen van de trends inzake oudere werkenden. *Hoewel de arbeidsdeelnamecijfers voor ouderen sterker zijn gestegen, tot iets meer dan 40% in 2002, is het streefdoel van 50% nog ver weg.* Slechts vier lidstaten (DK, PT, SE, en UK) hebben het doel van 50% bereikt; voor twee andere (FI en IE) ligt dit doel binnen bereik. Verdere vooruitgang zal hoofdzakelijk afhangen van de overige lidstaten (met name BE, FR, IT, LU en AT), waar de arbeidsparticipatie van oudere werknemers onder de 33% ligt. Er moet dus snel actie worden ondernomen om de aantallen oudere werknemers met werk op te voeren, maar ook om te verzekeren dat de oudere werknemers van morgen – de leeftijdsgroep van 40 tot 50 jaar – langer op de arbeidsmarkt kunnen blijven. Om het EU-doel van 50% te bereiken, zullen tegen 2010 7 miljoen meer mensen van 55-64 jaar aan het werk moeten zijn.

De lidstaten hebben een reeks hervormingen ondernomen om de participatie en het arbeidsaanbod te stimuleren, zoals beleidsmaatregelen om werken financieel aantrekkelijk te maken, actieve arbeidsmarktmaatregelen, onderwijs en opleiding, en mobiliteit. Aan hervormingen om de randvoorwaarden voor het creëren van nieuwe banen te verbeteren is echter minder aandacht besteed. Men tracht het creëren van banen te stimuleren door verlaging van de kosten van arbeid (BE, FR, AT); door deregulering (DE, FR, IT); door de ontwikkeling van KMO's en innovatie aan te moedigen (EL, IE, NL, AT, FI, SE, UK); door regionale ontwikkeling (PT, IE); of men verlaat zich eenvoudig op de interactie tussen economische groei en flexibele arbeidsmarkten (DK, ES, IT). De mogelijkheden die de op kennis gebaseerde economie biedt voor het creëren van banen komen niet duidelijk naar voren in het totale beleidspakket.

In hun reactie op de Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2003 hebben de lidstaten zich *breder geëngageerd door nationale doelen te bepalen*, hetzij in de vorm van arbeidsparticipatiedoelen of in de vorm van een doelstelling inzake het creëren van werkgelegenheid gedurende de ambtstermijn van de huidige regering (zie de tabel in Bijlage 2). Enkele lidstaten (met name BE, FR, EL, AT en FI) geven blijk van meer ambitie dan in het verleden. Echter, het bepalen van doelen heeft alleen zin als de hervormingen ook krachtadig doorgevoerd worden.

2.2 KWALITEIT EN PRODUCTIVITEIT OP HET WERK: UITEENLOPENDE VOORUITGANG IN DE VERSCHILLENDE DIMENSIES

De positieve interacties tussen kwaliteit van werk, productiviteit, werkgelegenheid en sociale integratie worden onderstreept in het verslag dat de Commissie op verzoek van de Europese

Raad van Brussel afgelopen voorjaar heeft opgesteld⁵. Dit verslag geeft een volledig overzicht van de vorderingen op weg naar kwaliteit van werk, volgens de *multidimensionale benadering* zoals aangegeven in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren.

De afname van de groei van de arbeidsproductiviteit over de afgelopen tien jaar is een bijzondere reden tot bezorgdheid voor de EU. De groei van de arbeidsproductiviteit is verder afgenomen in het recente verleden, in tegenstelling tot de stijging van de werkgelegenheid. In vergelijking met de eerste helft van de jaren 90 heeft in de periode 1996 tot 2002 de groei van de werkgelegenheid een aanzienlijk grotere bijdrage geleverd aan de groei van het BBP. De VS daarentegen zijn tot de recente downturn in staat geweest om goede prestaties inzake werkgelegenheid te combineren met een versnelde stijging van de arbeidsproductiviteit, waardoor de groei van het BBP in de VS 1 procentpunt hoger was dan in de EU in de periode 1996-2002. Het is vermeldenswaard dat enkele kleinere EU-lidstaten het aanzienlijk beter doen dan het EU-gemiddelde, en zelfs beter dan de VS.

Op de korte termijn kan de feitelijke groei van de arbeidsproductiviteit afwijken van de trend op langere termijn, met name in een periode van economische vertraging, wanneer een lagere productiviteitsgroei gedeeltelijk het gevolg kan zijn van een aanpassing van het aantal uren, en niet van het aantal werkenden. Ook is het zo dat hoewel arbeidsmarkthervormingen die een meer arbeidsintensief groeipatroon bevorderen, kunnen leiden tot feitelijke productiviteitsgroei die beneden het potentieel op langere termijn ligt, dit niet als een onvermijdelijke keuze beschouwd moet worden. Een hogere arbeidsparticipatie betekent een onmiskenbare stijging van het BBP per capita zonder negatieve gevolgen voor de productiviteitsstijging van de bestaande beroepsbevolking op langere termijn.

Het is dan ook noodzakelijk om gelijktijdig de groei van de werkgelegenheid te bevorderen en de inspanningen ter verbetering van de productiviteitsgroei op langere termijn op te voeren; op dat gebied zijn de recente trends niet bijzonder bemoedigend. De sleutel daartoe is het voorhanden zijn van een goed opgeleide, vakbekwame en flexibele werkende bevolking, en de EU moet meer en kosteneffectiever in haar menselijk kapitaal investeren, binnen het kader van een gezond begrotingsbeleid. De EU dient ook de snellere verspreiding van ICT te bevorderen, met name in de dienstensector, en meer te investeren in R&D en infrastructuur, het ondernemersklimaat te verbeteren, en de hervormingen van de markten van goederen en diensten te versnellen. Aangezien sommige sectoren waar een groot aantal banen is gecreëerd een nogal teleurstellende productiviteitsgroei hebben vertoond, zouden inspanningen om de kwaliteit van werk in deze sectoren te verbeteren, met inbegrip van de upgradage van kennis en vaardigheden en betere organisatie van het werk, ook een positief effect op de productiviteit kunnen hebben⁶.

Productiviteit wordt in de NAPs nog steeds vooral beschouwd als een op zichzelf staande doelstelling, onafhankelijk van het verband met kwaliteit. Het valt ook op dat de meeste landen met een hoge arbeidsparticipatie (UK, NL, SE en FI) een toename van de productiviteit wordt beschouwd als een middel ter compensatie van een verwacht krap arbeidsaanbod op de middellange termijn. In de meeste lidstaten is er dus ruimte voor een bredere benadering die de positieve interacties tussen kwaliteit van werk, groei van productiviteit en werkgelegenheid, en sociale integratie erkent.

⁵ Zie Mededeling COM(2003) 728 van 16.11.03: "De arbeidskwaliteit verbeteren: een overzicht van de recente vorderingen".

⁶ Voor een meer detail analysis van Productivity trends en performance please zie Chapter 2 van "Werkgelegenheid in Europe 2003" en the Annual Economic Review 2003.

Recente trends en prestaties ten aanzien van de verschillende dimensies van kwaliteit zijn in bepaalde opzichten bemoedigend. In de EU zijn consistente verbeteringen zichtbaar in termen van onderwijs en vaardigheden, in termen van genderkloven (behalve wat beloning betreft), en met betrekking tot veiligheid op het werk. Er is echter *ruimte voor aanzienlijke verbetering* onder alle dimensies van kwaliteit. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers neemt weliswaar langzaam toe maar ligt nog ver onder het doel van Stockholm, namelijk 50%. Jongeren hebben in verschillende lidstaten steeds meer problemen met het vinden van banen met redelijke carrièrevooruitzichten. Niet-EU-landen zijn duidelijk in een nadelige positie in termen van werkgelegenheid en werkloosheid, en de integratie van gehandicapten in de arbeidsmarkt blijft problematisch, vooral voor mensen met ernstige handicaps. Wat gelijke kansen voor vrouwen en mannen betreft, is het gebrek aan adequate faciliteiten voor kinderopvang en zorg voor andere afhankelijke personen een beperkende factor voor de participatie van vrouwen; de genderkloven inzake beloning worden niet of nauwelijks smaller, en in bepaalde sectoren en beroepen blijft gendersegregatie bestaan. En zoals hierboven al aangegeven is de ontwikkeling van de productiviteit teleurstellend.

Slechts enkele lidstaten proberen de afzonderlijke dimensies van kwaliteit onder één alomvattende aanpak te vatten. Het is eerder zo dat in iedere lidstaat de eigen specifieke *kritieke dimensies als een prioriteiten voor actie* beschouwd worden. Zo worden bijvoorbeeld het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid en de gelijkheid van mannen en vrouwen door IT, ES, EL en PT als centrale kwesties genoemd. Opleiding wordt genoemd door PT en ES, en ook in lidstaten met hoge productiviteit (DK, FR, FI, SE). Gezondheid en veiligheid worden in veel landen als een belangrijke prioriteit gezien, terwijl vijf lidstaten (DK, EL, FR, PT en the UK) doelen hebben vastgesteld voor het terugdringen van arbeidsongevallen. Ook de organisatie van de werktijden, een thema dat alleen indirect onder de tien dimensies valt, wordt genoemd (BE, LU, FI).

2.3 SOCIALE SAMENHANG EN INTEGRATIE: MEER AANDACHT VOOR "INCLUSIEVE" ARBEIDSMARKTEN

Naast de geregistreerde werklozen was in 2002 4,5% van de bevolking in de werkende leeftijd in the EU inactief maar bereid werk aan te nemen, een lichte stijging vergeleken met 2001. Recente stijgingen van de werkloosheid zijn zorgwekkend, als mogelijke voortekenen van een toename van de langdurige werkloosheid, een belangrijke risicofactor voor sociale uitsluiting. Dit zou het voor kansarmen ook steeds moeilijker maken om de arbeidsmarkt te betreden. In deze context kan de reeds precaire arbeidsmarktpositie van mensen met een handicap, migranten en etnische minderheden, alleenstaande ouders, vroegtijdige schoolverlaters en oudere werknemers nog moeilijker worden (zie GL 7).

Na de presentatie van de Nationale Actieplannen betreffende integratie⁷, waarin de nationale benaderingen voor de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting op verschillende beleidsterreinen worden uiteengezet, proberen de lidstaten in hun Actieplannen inzake werkgelegenheid in meer detail de bijdrage van werkgelegenheidsbeleid aan sociale integratie aan te geven. Er is echter nog aanzienlijke ruimte voor verbetering ten aanzien van de mate waarin de meeste lidstaten aandacht beteden aan de doelstellingen als aangegeven in het derde overkoepelende richtsnoer betreffende sociale integratie.

Een gemeenschappelijke rode draad in de werkgelegenheidsplannen is dat het hebben van betaald werk een zeer belangrijke rol speelt bij het bevorderen van sociale integratie. Er zijn

⁷ zie Gezamenlijk Integratie Verslag 2003

echter verschillen in nadruk ten aanzien van de mate waarin arbeidsmarktbeleid alleen als grotendeels toereikend wordt beschouwd om het probleem van sociale uitsluiting aan te pakken. Sommige lidstaten (Nederland, Finland) richten zich vooral op het verwijderen van obstakels voor het aannemen van werk. Deze benadering van “werk lonend maken” berust vooral op brede hervormingen van sociale zekerheid en belastingstelsels (belastingkredieten voor werkenden die weinig verdienen, opheffing van regelingen die het aannemen van werk ontmoedigen, in combinatie met ondersteunende maatregelen zoals meer aanbod van kinderopvang). Andere lidstaten (Frankrijk, Portugal, Zweden, Oostenrijk, Griekenland), erkennen weliswaar de belangrijke rol van het werkgelegenheidsbeleid in de strijd tegen sociale uitsluiting, maar richten zich meer op de moeilijke situatie van specifieke groepen en geven de voorkeur aan maatregelen “op maat” die rekening houden met de individuele behoeften van de betreffende personen. De lidstaten⁸ erkennen ook expliciet de beperkingen van werkgelegenheidsbeleid in bepaalde gevallen en benadrukken de behoefte aan meer synergie met beleid op andere terreinen zoals onderwijs, gezondheidszorg of huisvesting, binnen een werkelijk multidimensionale benadering.

De Europese Raad van Barcelona had de lidstaten uitgenodigd om nationale doelen te bepalen voor de terugdringing van de armoede tegen 2010. De meeste lidstaten maakten gebruik van de door de NAPs/integratie en de NAPs/werkgelegenheid geboden gelegenheden om dergelijke doelen te bepalen. Relevante voorbeelden zijn EL (tegen 2010 het percentage mensen die een armoederisico lopen terugdringen tot het gemiddelde van de EU 15), NL (de arbeidsparticipatie van leden van etnische minderheden opvoeren tot 54% in 2005), SE (het aantal personen die sociale bijstand nodig hebben halveren tussen 1999 en 2004), FR (vergroten van de uitstroom uit werkloosheid van ontvangers van het sociale minimum in de periode 2003-2005). Het UK wil het aantal alleenstaande ouders met werk verhogen tot 70%, het percentage kinderen in “werkloze huishoudens” verminderen, en de arbeidsparticipatie in achtergebleven gebieden en van kansarme groepen verhogen.

De aandacht voor regionale dispariteiten is minder uitgesproken (met uitzondering van PT, EL, BE en UK), hoewel regionale verschillen inzake prestaties van de arbeidsmarkt aanzienlijk blijven. De dispariteiten inzake arbeidsparticipatie tussen regio's, met name ten aanzien van werkloosheid, en de hoge mate van ongelijkheid tussen de verschillende sociale groepen, resulteren – zelfs in de meer welvarende regio's van de EU – in lokale concentraties van armoede en sociale uitsluiting. Het aanpakken van deze onevenwichtigheden vereist een evenwichtige combinatie van investeringen in productiemiddelen en menselijk kapitaal, en arbeidsmarkthervormingen, bijvoorbeeld betreffende de hoogte van de lonen, die rekening houden met regionale en lokale omstandigheden.

Om de doelstellingen van Lissabon te kunnen verwezenlijken, zal in de komende jaren een trendbreuk noodzakelijk zijn. De groei van zowel de werkgelegenheid als de arbeidsproductiviteit zullen sterk moeten versnellen. Recente arbeidsmarkthervormingen hebben hun nut bewezen door de weerstand van de werkgelegenheid tegen de vertraging van de economie te verhogen. Meer steun voor ondernemerschap, onderzoek en de verspreiding van innovatie, en toenemende en meer effectieve investeringen in menselijk kapitaal zijn evenzeer belangrijk om deze verandering tot stand te brengen. Dergelijke hervormingen dienen krachtadig doorgezet te worden, in combinatie met hervormingen van de markten voor goederen, diensten en kapitaal.

⁸ E.g. DK uses the concept van "negative sociale inheritance", en EL recognises factors like family composition en onderwijs.

De lidstaten dienen hun engagement ten aanzien van dergelijke hervormingen te bevestigen door nationale arbeidsparticipatiedoelstellingen te bepalen, zoals voorgesteld door de Task Force Werkgelegenheid, en synergieën op te bouwen tussen beleidsmaatregelen inzake werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit en sociale integratie bij het nastreven van hervormingen. Door de tien specifieke richtsnoeren ten uitvoer te leggen, zullen de lidstaten bijdragen tot de bevordering van het aanpassingsvermogen van werknemers en ondernemingen, het arbeidsaanbod stimuleren en het peil van het menselijk kapitaal verhogen; dit zijn volgens de Task Force essentiële voorwaarden voor succes.

3. TENUITVOERLEGGING VAN SPECIFIEKE RICHTSNOEREN: BEOORDELING VAN PRESTATIES EN BELEIDSMAATREGELLEN

3.1 ACTIEVE EN PREVENTIEVE MAATREGELLEN VOOR WERKLOZEN EN INACTIEVEN

Voornaamste feiten en uitdagingen

De vertraging van de economie heeft de teruggang op lange termijn van het werkloosheidscijfer van de EU tot staan gebracht. Dit cijfer is gestegen van 7,4% in 2001 tot 8,1% in 2003 en er zijn momenteel ongeveer 14 miljoen werklozen in de EU-15. De langdurige werkloosheid bleef stabiel bij meer dan 3% (meer dan 5% in EL en IT). Langdurige werkloosheid treft relatief meer vrouwen dan mannen (met gemiddelde cijfers van 3,6% tegen 2,6%), behalve in FI, IE, SE en het UK. De *werkloosheid onder jongeren* nam toe in de eerste helft van 2003 en het peil bleef bijzonder hoog in EL, IT, ES, FI, FR en BE⁹.

Hoewel het algemene werkloosheidscijfer naar verwachting stabiel zal blijven in de komende twee jaar, blijft er een *risico van een sterke stijging van langdurige werkloosheid en inactiviteit*. Daarom is meer nadruk op preventie- en activeringsmaatregelen, om de duur van perioden van werkloosheid te beperken, en instroom in langdurige werkloosheid en het vervreemd raken van de arbeidsmarkt te voorkomen.

Beleidsreactie

Het specifieke richtsnoer is in 2003 herzien, en gebaseerd op een duidelijke opeenvolging van stappen die genomen moeten worden vanaf het begin van de werkloosheid tot in de fase van langdurige werkloosheid. Als gevolg van de verandering zijn de bijbehorende indicatoren herzien en een evaluatie van de naleving in 2002/03 zou voorbarig zijn. Bijlage 1 bevat de tot nu toe beschikbare indicatoren in het kader van de nieuwe benadering.

De lidstaten hebben echter verdere vooruitgang geboekt wat betreft het verzekeren dat iedere werkloze in een vroeg stadium van de werkloosheid een beroep kan doen op *individuele dienstverlening inzake arbeidsbemiddeling en advies*. Dit geldt met name voor DK (een nieuw "intensief contact-programma"); in BE (vroegtijdige screening, in Vlaanderen); in FR (bijna alle werkzoekenden kunnen binnen 4 maanden profiteren van een PAP-ND¹⁰); in DE (eerdere registratie en interventie door arbeidsbemiddelingsdiensten door de Hartz-hervormingen); en in IT waar, in het proces van de arbeidsmarkthervorming, de

⁹ In the first half 2003, youth werkloosheid ratio was 7.5%, while exceeding 9% in EL, SP, IT en FI en youth werkloosheid cijfer reached 15.7%, met meer dan 20% in these same landen.

¹⁰ Plan d' Action Personnalisé – Nouveau Départ

arbeidsbemiddelingsdiensten binnen drie maanden na aanvang van de werkloosheid oriënteringsgesprekken zullen moeten aanbieden.

Ook de inspanningen om een *nieuwe start* te bieden worden voortgezet, in de vorm van opleiding, omscholing, praktijkstages, een baan of andere inzetbaarheidsmaatregel; dergelijke maatregelen dienen werkloze jongeren binnen zes maanden aangeboden te worden, en volwassenen na uiterlijk twaalf maanden. Belangrijke hervormingen die vermelding verdienen zijn bijvoorbeeld het Jump-Plus-programma in DE, de herziening in BE van het systeem van afspraken betreffende “eerste banen” om aanwerving van ondernemingen te vergemakkelijken, en het "Gebied met hoge werkloosheid-Programma" in IE, dat gericht is op het identificeren en wegnemen van obstakels voor het vinden van werk. De door de lidstaten verstrekte indicatoren, hoewel uiteenlopend¹¹, wijzen erop dat meer en meer werklozen door dergelijke maatregelen worden bereikt. Acht lidstaten ((BE, DE, FR, IE, LU, FI, SE en het UK) bereiken of overtreffen het nieuwe streefcijfer van 25% voor de *activering van de langdurig werklozen*. Er wordt echter nog steeds weinig aandacht besteed aan de integratie van inactieven, waardoor met name de toegang van vrouwen tot actieve en preventiemaatregelen wordt belemmerd. De lidstaten zouden een bijzondere inspanning moeten leveren om vergelijkbare activerings- en preventie-indicatoren te ontwikkelen, aan de hand waarvan de vooruitgang in de komende jaren beoordeeld kan worden.

De modernisering van arbeidsbemiddelingsdiensten ter ondersteuning van activering en preventie is gaande, en in sommige lidstaten is er een trend in de richting van meer samenwerking tussen publieke arbeidsbemiddelingsdiensten en partners in de particuliere sector, met name uitzendbureaus (NL, IT, DE, UK). Er zijn stappen genomen ter verbetering van de dienstverlening aan werkgevers, door de oprichting van call centres en de directe invoering van vacatures via internet (UK, IE, DE, BE en SE). Deze diensten worden uitgebouwd op regionaal (FR, ES, IT) en lokaal niveau (DK, NL). In de meeste landen worden binnen de arbeidsbemiddelingsdiensten nieuwe ICT-systemen ontwikkeld. Verdere inspanningen om het moderniseringsproces voort te zetten zijn wenselijk.

Zeven lidstaten (AT, DK, ES, LU, FI, SE en UK) verstrekken gegevens over de *doelmatigheid van activeringsmaatregelen* in termen van integratie in de arbeidswereld na een actieve maatregel. In AT vindt bijna de helft van de werklozen een baan binnen zes maanden na deelname aan een maatregel, vergeleken met ongeveer een derde in SE en SP, en meer dan twee derde in LU. Verschillende lidstaten voeren maatregelen “op maat” uit ten behoeve van jongeren (BE, DE, FR, EL, IT) en vrouwen (EL, ES, IT), vaak in combinatie met prikkels voor werkgevers om mensen in dienst te nemen. Enkele (DK, FR, NL, FI en SE) hebben ingrijpende maatregelen genomen ter verbetering van het beheer van werkloosheidsuitkeringen, door samenwerking tussen de instanties van de arbeidsmarkt. Het koppelen van uitkeringen aan participatie in het activeringsproces is een duidelijk voorbeeld van deze samenwerking.

Ondanks budgettaire beperkingen bestaan er veel mogelijkheden voor verdere bijsturing van de uitgaven en *meer efficiëntie* door een betere timing en gerichtheid van maatregelen.

In deze context heeft de Task Force Werkgelegenheid benadrukt dat maatregelen ter voorkoming van werkloosheid en ter ondersteuning van (her)integratie van nieuwe werklozen en inactieven essentieel zijn om het potentieel van de werkende bevolking volledig te kunnen

¹¹ Several member States have not been able to verslag the indicatoren on the basis van the revised definitions

benutten, en zelfs nog belangrijker zijn in een periode van economische teruggang en in regio's en sectoren waar herstructurering plaatsvindt. De Task Force spoort de lidstaten aan om:

- geïndividualiseerde diensten aan te bieden aan alle werkloze werkzoekenden, in een vroeg stadium, in de vorm van advies, opleiding of nieuwe banen, overeenkomstig de Werkgelegenheidsrichtsnoeren;
- de doelmatigheid van activeringsprogramma's te verbeteren door de werkelijke behoeften van werkzoekenden te bepalen en de voorkeur te geven aan maatregelen op maat in plaats van aan algemene grootschalige programma's;
- regelingen in te voeren die snelle reacties mogelijk maken bij sluitingen van fabrieken of grootschalige herstructureringen van bedrijven;
- arbeidsbemiddelingsdiensten voldoende capaciteit te geven (in termen van personeel en middelen) om dergelijke diensten op maat te kunnen verlenen, en lokale partnerschappen voor werkgelegenheid te verstrekken;
- aandacht te besteden aan de specifieke behoeften van de meest kwetsbare groepen, zoals kansarme jongeren en mensen met een handicap.

3.2 HET CREËREN VAN BANEN EN ONDERNEMERSCHAP

Voornaamste feiten en uitdagingen

In de Europese Unie van na de uitbreiding zullen ongeveer 22 miljoen nieuwe banen gecreëerd moeten worden om in 2010 het arbeidsparticpatiedoel van Lissabon te bereiken. De groei van de werkgelegenheid in de EU was slechts 0,4% in 2002, wat overeenkomt met een *netto toename van het aantal banen met 0,6 miljoen*. De werkgelegenheidsgroei in 2003 zal waarschijnlijk bijzonder zwak blijken te zijn geweest in DK, DE, NL en PT. Het "geboortecijfer" van *nieuwe ondernemingen* bleef stabiel in 1997-2000. Onder de lidstaten die vergelijkbare gegevens hebben verstrekt, was dit cijfer het hoogst in DK, LU, ES en het UK. Het *overlevingspercentage* van nieuwe ondernemingen was het hoogst in LU en het UK. *Investeringspercentage* van nieuwe ondernemingen als een percentage van het BBP in de EU daalden in 2000-2002 van 18,3% tot 17,2%.

Er moet meer gedaan worden om het potentieel voor nieuwe banen in de EU te benutten, door een meer ondernemersvriendelijk klimaat te creëren en door het innovatief vermogen van ondernemingen te bevorderen. Meer mogelijkheden voor nieuwe banen door ondernemerschap en nieuwe ondernemingen zijn een essentiële voorwaarde om de werkgelegenheidsstreefcijfers van Lissabon te halen. Het stimuleren van vernieuwing en de effectievere verbreiding daarvan in de hele economie is evenzeer essentieel om de groei van de werkgelegenheid en de economie te bevorderen.

Beleidsreactie

De meeste lidstaten hebben vooruitgang geboekt ten aanzien van het *vergemakkelijken van start-ups* en het verminderen van administratieve lasten, met name waar dat gepaard ging met e-Government-initiatieven die gericht waren op het vereenvoudigen van de registratie van ondernemingen en het beperken van de lopende kosten van naleving. Een paar lidstaten hebben *doelen* vastgesteld inzake het creëren van nieuwe ondernemingen (FR en BE), en andere doelen worden door lidstaten aangekondigd in de context van het Enterprise Quantitative Target Project. De *overdracht van ondernemingen* krijgt meer aandacht in FR en

NL, en maatregelen ter verlichting van de belastingdruk bij overname van een onderneming door de volgende generatie zijn genomen door EL, FI en SE. Uitbreiding van *bedrijfsondersteunende diensten* is een prioriteit in de meeste lidstaten, maar slechts enkele nemen maatregelen om de kwaliteit van deze diensten verder te verbeteren (ES, FI, DK, PT). Weinig lidstaten melden specifieke maatregelen om de administratieve lasten bij het *aanwerven van personeel* te verlichten, maar er zijn wel systemen ontwikkeld voor het regeesteren van de indienstneming van nieuwe werknemers (BE, ES, FR en EL).

De vereenvoudiging van bestaande regelgeving wordt voortgezet in de lidstaten, en er wordt meer aandacht besteed aan de effectbeoordeling van nieuwe wetgeving en het aanpakking van tegenstrijdige regelgeving. Verschillende lidstaten hebben interdepartementale werkgroepen of task forces opgezet voor de *vereenvoudiging en verbetering van regelgeving*. In het UK schrijft de herziene gids voor de beoordeling van regelgeving departementen uitdrukkelijk voor dat nieuwe regelgeving getoetst moet worden op het effect op kleine ondernemingen, en dat in ieder ministerie de verantwoordelijkheid voor hervorming van regelgeving duidelijk vastgelegd moet worden. Een aantal lidstaten bestudeert de mogelijke *vereenvoudiging van de faillissementswetgeving*, onder andere DK, EL, PT, FI en BE. Een aantal lidstaten heeft nieuwe maatregelen ingevoerd, of bestaande maatregelen versterkt, ten aanzien van de *toegang tot financiering voor start-ups en nieuwe en bestaande KMO's*, maar dit blijft een belangrijke beperking voor de ontwikkeling van ondernemingen, met name voor nieuwe en kleine bedrijven¹². Netwerken van "Business Angels", die behalve toegang tot financiering ook assistentie kunnen bieden inzake management en het vinden van leden van de raad van bestuur, worden verder ontwikkeld in FR en BE.

Om *een carrière als ondernemer binnen het bereik van iedereen te brengen* bieden lidstaten een reeks opleidingsmaatregelen en doelgerichte actie voor groepen die ondervertegenwoordigd zijn onder ondernemers. Vrouwelijk ondernemerschap wordt hoofdzakelijk bevorderd door opleiding en het creëren van netwerken (UK, LU, ES, en EL). DK legt de nadruk op flexibele diensten om tegemoet te komen aan individuele behoeften. De openstelling van gereguleerde beroepen in EL en het afschaffen van het verplichte doorlopen van "graden" in bepaalde beroepen in DE en AT kan de mogelijkheden om bedrijven op te zetten verruimen. Sommige lidstaten bieden bijzondere steun voor start-ups in de sociale economie. Om de risico's van het zelfstandige worden te beperken wil AT de mogelijkheden om aanspraak te maken op werkloosheidsuitkeringen verruimen. Het effect van stelsels van sociale bescherming op de bereidheid om een eigen bedrijf te beginnen, en om van werknemer zelfstandige te worden of omgekeerd, dient kritisch gezien en eventueel bijgesteld te worden. In de context van een vergrijzende populatie van zelfstandigen dienen voorzieningen en ondersteuning om een *succesvolle overdracht van ondernemingen* te verzekeren, verder ontwikkeld te worden. De meeste lidstaten erkennen het belang van het *stimuleren van ondernemerschap door onderwijs en opleiding en nemen dit op in het onderwijsprogramma* op alle niveaus (hoewel er weinig specifieke informatie over de onderwijsmodules wordt gegeven). *Het verbeteren van de didactische methoden van leraren en beroepskeuzeadviseurs* is belangrijk voor de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en wordt in FI ook als prioriteit aangegeven. In sommige landen worden de contacten tussen het bedrijfsleven en het onderwijs bevorderd met het oog op opleidingen tot ondernemer (AT, IE, LU, UK), opleidingsactiviteiten ter verbetering van *managementvaardigheden* of het ontwikkelen van het innovatief vermogen van ondernemingen.

¹² Voor further analysis, zie the 2004 Verslag on the tenuitvoerlegging van the Europese Charter voor Small Ondernemingen where "access to finance" is one van the priority terreinen.

In deze context benadrukt de Task Force dat de lidstaten het volgende dienen te doen:

- administratieve en wettelijke obstakels voor het opzetten en beheren van nieuwe ondernemingen beperken, bijvoorbeeld door adviesdiensten (one-stop shops) voor beginnende ondernemers op door KMO's hulp te bieden bij personeelsmanagement;
- de toegang tot financiering verbeteren voor start-ups en KMO's;
- een ondernemerscultuur bevorderen, met name door aandacht te besteden aan management in het hoger en beroepsonderwijs, en door de faillissementswetgeving te herzien om excessieve risico's voor ondernemers te beperken;
- het niveau van de overige arbeidskosten verlagen voor ongeschoolden en laagbetaalden, verzekeren dat de loonontwikkeling werkgelegenheidsvriendelijk blijft en de arbeidsmarktsituatie en het algemene productiviteitsniveau weerspiegelt, en een voldoende differentiatie van de loonniveaus in verschillende sectoren en regio's mogelijk maken;
- netwerken en partnerschappen voor het bevorderen en verspreiden van innovatie op regionaal en sectoraal niveau aanmoedigen, en het gebruik van ICT door te bevorderen door die toegankelijker te maken en op alle niveaus meer aan ICT-opleiding te doen;
- zorgen voor passende prikkels, zowel via belastingen als door intellectuele eigendomsrechten, om meer particuliere investeringen in onderzoek en vernieuwing aan te moedigen, en het potentieel van de interne markt benutten door gemeenschappelijke normen, grensoverschrijdende samenwerking en mobiliteit van onderzoekers;
- de faillissementswetgeving te herzien om excessieve risico's voor ondernemers te beperken en het stigma van mislukking weg te nemen.

3.3 VERANDERING POSITIEF WAARDEREN EN AANPASSINGSVERMOGEN EN MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT BEVORDEREN

Voornaamste feiten en uitdagingen

In de afgelopen jaren is werk voor bepaalde tijd en werk in deeltijd een grotere rol gaan spelen, hoewel dit proces in 2002 tot stilstand is gekomen. Men kan nu een trend van convergentie waarnemen; lidstaten waar werk voor bepaalde tijd of in deeltijd relatief minder voorkomt, vertonen aanzienlijke stijgingen (behalve EL en IE). Er is ook een toenemende diversiteit van de *patronen van werktijden* in de meeste landen. Er is een afnemende trend wat betreft het aantal *arbeidsongevallen*, met aanzienlijke verbeteringen in EL, IE, PT en BE. De *geografische mobiliteit* tussen regio's blijft vrij laag. In 2002 bleef dit cijfer in de lidstaten gelijk of nam zelfs af (met de belangrijke uitzondering van DE).

De Europese landen beleven een periode van *ingrijpende economische verandering en herstructurering van bedrijven*. Achter de cijfers, die een marginale groei van de totale werkgelegenheid in 2002 en een stagnatie in 2003 te zien geven, gaan aanzienlijk aantallen

verdwenen en nieuw gecreëerde banen schuil¹³. Lidstaten, werknemers en ondernemingen dienen hun vermogen om op verandering te anticiperen, verandering teweeg te brengen en ermee leren om te gaan, te verbeteren. Een beter reactievermogen ten aanzien van verandering vereist een hoge mate van flexibiliteit van de arbeidsmarkten en een verscheidenheid van arbeidsovereenkomsten en regelingen van werktijden enz. Dit kan alleen een succes worden als het wordt gecombineerd met een voldoende mate van zekerheid voor werknemers in termen van hun vermogen om op de arbeidsmarkt te blijven en hun positie daarop te verbeteren. De geografische en beroepsmobilititeit dient te worden gestimuleerd om de flexibiliteit van de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

Beleidsreactie

Recente arbeidsmarkthervormingen bieden ondernemingen meer mogelijkheden om gebruik te maken van verschillende typen arbeidsovereenkomsten. Er is een zichtbare trend in de richting van *meer flexibiliteit ten aanzien van werktijden en de werkomgeving*. Zo worden in de meeste lidstaten langere referentieperiodes voor “arbeidstijdrekeningen” gehanteerd, en er worden ook nieuwe mogelijkheden voor loopbaanonderbrekingen ingevoerd om een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk te maken. Sommige lidstaten overwegen om “standaard”-*arbeidsovereenkomsten flexibeler te maken*. Bijvoorbeeld ten aanzien van het bepalen van de drempels waaronder striktere ontslagbescherming geldt (DE), of wetgeving inzake ontslag die een meer transparant en betrouwbaar kader voor zowel werkgevers als werknemers biedt (ES, PT). Enkele lidstaten zijn begonnen met een complete herziening van alle arbeidswetgeving (NL, PT, FR).

Inspanningen om het aanpassingsvermogen te bevorderen door middel van *beroepsopleiding en bij- en nascholing* zijn over het algemeen meer ontwikkeld in gevallen waar de sociale partners desbetreffende overeenkomsten hebben gesloten. De verschillen in het aanbod van opleidingen tussen degenen die wel en degenen die niet onder collectieve overeenkomsten vallen zijn bijzonder opvallend in BE, DE, ES, FR, IT, LU en PT.

Verbetering van de arbeidsomstandigheden en terugdringing van de aantallen arbeidsongevallen en beroepsziekten zijn belangrijke prioriteiten voor bijna alle lidstaten; vijf daarvan hebben streefcijfers vastgesteld voor de terugdringing van ongevallen (UK, DK, FR, EL, PT). De nadruk ligt op preventie door betere voorlichting en counseling, en strikter toezicht. *De lidstaten besteden meer aandacht aan economische verandering en herstructurering*. Professionele heroriëntatie, ondersteund door opleiding, doelgerichte counseling en outplacementdiensten worden door de meeste lidstaten als de juiste aanpak beschouwd. De tenuitvoerlegging van een dergelijk beleid vereist betere samenwerking en coördinatie van alle betrokken partijen, verbeterd toezicht en betere systemen voor vroegtijdige waarschuwing. Acties ter bevordering van *geografische mobiliteit* worden meestal in de context van het verminderen van de regionale dispariteiten geplaatst, aangezien de meeste lidstaten op de korte termijn geen arbeidstekorten verwachten. De beleidsmaatregelen zijn gericht op het vergemakkelijken van mobiliteit en vervoer, vaak door financiële prikkels (ES), en waar dat relevant is ook op vaardigheidsaspecten (kennis van vreemde talen en validering van kennis en vaardigheden bij transnationale mobiliteit).

De meeste lidstaten werken samen met EURES om aanvullende diensten te bieden aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt. Veel lidstaten verwijzen naar de noodzaak dat in

¹³ See *Werkgelegenheid in Europe 2003*, quoting layoff announcements in the order van half een miljoen, notably in the ICT en financial sector.

2005 alle bij arbeidsbureau's geregistreerde banen op een gemeenschappelijk Europees Platform te vinden moeten zijn, maar slechts enkele geven aan specifieke plannen daartoe te hebben (DE, SW, PT, DK).

Bij het bevorderen van meer flexibiliteit van de arbeidsmarkt, in combinatie met zekerheid, moeten de lidstaten rekening houden met het brede spectrum van maatregelen dat van invloed is op het vermogen van werknemers en ondernemingen om zich aan te passen. Toegang voor werknemers tot bij- en nascholing (vooral voor *laag opgeleide en oudere werknemers*) is bijzonder belangrijk. Er moet meer worden gedaan om participatieniveaus te verhogen, door prikkels voor werkgevers en voor individuen te creëren. De sociale partners dienen zorg te dragen voor effectieve tenuitvoerlegging van overeenkomsten op dit terrein.

De modernisering van de organisatie van het werk, voortbouwend op de interactie tussen flexibiliteit en zekerheid, is van cruciaal belang voor zowel het verhogen van de werkgelegenheid als het opvoeren van de productiviteit. Terwijl in enkele lidstaten meer flexibiliteit ten aanzien van standaardovereenkomsten¹⁴ nodig kan zijn, kan bij een herziening van het contractuele kader ook versterking van de zekerheid in andere typen arbeidsovereenkomsten noodzakelijk blijken. De goedkeuring van een EU-kaderrichtlijn betreffende de *arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten* zou de mogelijkheden die de uitzendsector kan bieden om flexibiliteit en zekerheid te combineren, aanzienlijk vergroten. Meer aandacht dient te worden besteed aan het *management van herstructurering*, met name in het licht van de uitbreiding. Hierbij moet worden gestreefd naar een preventieve aanpak, die de potentiële risico's van herstructurering voor werknemers, ondernemingen en de lokale gemeenschappen zo laag mogelijk houdt.

In deze context benadrukt de Task Force dat de lidstaten en de sociale partners het volgende dienen te doen:

- de mate van zekerheid die standaardarbeidsovereenkomsten bieden onderzoeken, en waar nodig aanpassen, om te verzekeren dat ze zowel voor werkgevers als voor werknemers aantrekkelijk zijn;
- de rol van andere typen arbeidsovereenkomsten bestuderen en eventueel te herzien, met het doel werkgevers en werknemers meer opties te bieden, afhankelijk van hun behoeften;
- ervoor zorg dragen dat alle werknemers onder alle vormen van contracten een voldoende mate van bescherming genieten, en voorkomen dat er “onderklasse”-arbeidsmarkten ontstaan;
- obstakels voor het opzetten en ontwikkelen van uitzendbureaus als effectieve and attractieve tussenpersonen in de arbeidsmarkt, die een ruimere keuze aan betere banen en hoge normen inzake arbeidsvoorwaarden kunnen bieden;
- het gebruik van ICT en flexibele werktijden bevorderen, als instrumenten om de organisatie van het werk te moderniseren;
- obstakels voor deeltijdwerk wegnemen en het aantrekkelijker maken voor zowel werkgevers als werknemers;

¹⁴ Standard contracts are defined as contracts van unlimited duration, whether volledige or part-time.

- stelsels van sociale bescherming aanpassen om arbeidsmarktbaarheid te bevorderen en de overgang tussen verschillende situaties, zoals werk, opleiding, loopbaanonderbrekingen of zelfstandigheid te vergemakkelijken (“job-to-job insurance”)

3.4 BEVORDERING VAN DE ONTWIKKELING VAN HET MENSELIJK KAPITAAL EN HET LEVENSLANG LEREN

Essentiële feiten en uitdagingen

De EU heeft te kampen met aanzienlijke moeilijkheden bij het bereiken van de doelstelling voor 2010, namelijk ervoor te zorgen dat 85% van de 22-jarigen het hoger middelbaar onderwijs voltooit. In 2002 had 75,5% van de 20-24-jarigen¹⁵ het hoger middelbaar onderwijs afgemaakt, een lichte stijging ten opzichte van 2001 (75,2%). Er zijn grote verschillen tussen de lidstaten met percentages die variëren van 43,7% in PT tot 91% in UK. Vrouwen bereiken over het algemeen hogere onderwijsniveaus dan mannen. De *participatie aan onderwijs en opleiding*¹⁶ blijft laag en bedraagt slechts 8,5% van de bevolking van 25-64 jaar (8,4% in 2001). *Als de participatie met dit percentage blijft toenemen zal de EU het voor 2010 gestelde doel van een participatie van 12,5% niet bereiken.* De participatie is laag in verscheidene lidstaten, minder dan 4% in EL, FR en PT en minder dan 6% in ES, IT, IE en DE. De hoogste participatieniveaus onder volwassenen worden aangetroffen in UK en SE met percentages van meer dan 21%. De participatie varieert ook aanzienlijk naar leeftijdsgroep en onderwijsniveau. De groepen met de meeste behoeften zijn die welke waarschijnlijk het minst een opleiding krijgen. De kans dat personen tussen 25 en 34 jaar aan onderwijs en opleiding deelnemen is bijna vijf keer zo groot als die van personen tussen 55 en 64 jaar. En de laaggeschoolden nemen vier keer minder vaak deel aan opleiding dan hooggeschoolden – wat de vaardigheidskloof nog versterkt. Vrouwen zijn iets meer geneigd om aan opleiding deel te nemen dan mannen.

Om de doelstellingen van de EU voor 2010 te bereiken is een stimulans in de beleidshervorming noodzakelijk om iedereen kansen voor levenslang leren te bieden. De voornaamste uitdagingen zijn met name de verhoging van de niveaus van de *basisvaardigheden* door iedereen het recht op middelbaar onderwijs te geven, de vermindering van het aantal *vroegtijdige schoolverlaters en de vergroting van de toegang tot opleiding tijdens de gehele levenscyclus*. Verder is het nodig dat de lidstaten tezamen met de sociale partners *de rechten en verplichtingen* in termen van onderwijs en opleiding *transparant* maken, kwaliteitsnormen voor onderwijs en opleiding vaststellen en controleren en ervoor zorgen dat de werkgevers voldoende investeren. Het is van cruciaal belang dat, met name gezien het huidige economische klimaat, *investeringen in menselijk kapitaal door de werkgevers* niet worden terugschroefd maar daarentegen toenemen.

Beleidsreactie

Verscheidene lidstaten hebben aanzienlijke inspanningen geleverd in verband met verschillende aspecten van het levenslang leren, vooral met betrekking tot de inzetbaarheid, maar weinig lidstaten beschikken over een coherent en omvattend systeem of strategie voor levenslang leren. Recente hervormingen in DK, SE, FI, FR beogen de bestaande systemen

¹⁵ Gezien de gevoeligheid van de gegevens voor de 22-jarigen is de overeengekomen vervangingsindicator voor het meten van dit doel de bereikte onderwijsniveaus van 20-24-jarigen

¹⁶ Bron Arbeidsmarktenquête (LFS). Voor de meeste lidstaten verwijst de LFS-participatie naar onderwijs en opleiding in de vier weken vóór de enquête.

flexibeler te maken en *aan te passen aan de individuele behoeften*. BE, DE, AU en FI geven de voorkeur aan de verbetering van *de overgang van school naar werk*. In IT zijn de beroepsopleidingstelsels grondig hervormd door een nieuw leerlingensysteem, de oprichting van Fondi interprofessionali en het creëren van individueel opleidingsverlof. Verdere voorbeelden betreffen specifieke hervormingsgebieden, namelijk *bestrijding van ongeletterdheid* (BE, FR, IE en UK), *verbetering van basisvaardigheden* (DK, DE, IE, PT, UK) en ICT-vaardigheden (DK, DE, IE, NL, EL).

De hervormingen in verscheidene lidstaten beogen het opzetten van een meer *door de vraag gestuurd systeem* via mechanismen om beter in te spelen op de vaardigheidsbehoeften. IE heeft een groep van deskundigen opgericht op het gebied van "toekomstige vaardigheidsbehoeften" en de vaardigheidsstrategie voor Engeland beoogt de opleidingen meer af te stemmen op de behoeften van de werkgevers. De meeste lidstaten maken melding van nationale vooruitgang bij de verwezenlijking van de EU-doelstellingen voor 2010. Verscheidene lidstaten hebben nationale doelstellingen vastgesteld die overeenkomen met de EU-doelstellingen (IE, PT, FR, SE en DK). Andere hebben doelstellingen vastgesteld over andere aspecten van levenslang leren (BE, UK, ES). Het is bijzonder belangrijk dat de lidstaten die achterlopen ambitieuze doelstellingen vaststellen om het beleid aan te sturen.

Enkele lidstaten verklaren dat zij zich hebben verbonden tot *het doen van meer en doeltreffender investeringen in menselijk kapitaal*. Er is echter weinig informatie over de investeringsniveaus of de wijze van aanmoediging van de doeltreffender investering van deze middelen. Er zijn enkele doelstellingen vastgesteld voor de vergroting van de investeringen in menselijk kapitaal, maar er is weinig bekend over *strategieën ter vergroting van de particuliere investeringen* – van individuen of bedrijven. De lidstaten hebben een redelijk breed scala aan beleidsmaatregelen op dit gebied ontwikkeld maar weinig wijst erop dat de verbintenis wordt nageleefd om de in de richtsnoer aangegeven toename tot stand te brengen. Er bestaan verscheidene beleidsmaatregelen *om de werkgevers, met name in het MKB, aan te moedigen in hun arbeidskrachten te investeren*. De benaderingen omvatten de verlaging van de socialezekerheidspremies voor werkgevers die opleiden (ES), belastingkredieten aan bedrijven die investeren, steun aan werkgevers ter vergoeding van de kosten om het personeel betaald opleidingsverlof te geven, overeenkomsten inzake opleiding en verplichte heffingen.

De sociale partners worden steeds meer betrokken bij de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid op het gebied van onderwijs en opleiding voor volwassenen, waarbij steeds meer cao's of overeenkomsten met betrekking tot opleidingen worden gesloten. De inspanningen om *individuen aan te moedigen* deel te nemen aan en te investeren in leren zijn op verschillende wijzen versterkt. Sommige lidstaten hebben getracht de deelname aan levenslang leren te verbreden door *financiële prikkels*, bijvoorbeeld tijdskredieten of individuele leerkredieten en betalingen ter compensatie van verloren arbeidstijd. De beleidsmaatregelen zijn echter vrij algemeen en de lidstaten moeten nog een reeks maatregelen ontwikkelen om het voor alle individuen – van hoog- tot laaggeschoolden – aantrekkelijk te maken hun verantwoordelijkheid voor het leren op te nemen. Veel initiatieven zijn ook gericht op *de erkenning en certificering van niet-formeel leren of leren op de werkplek* om de bestaande vaardigheden beter te erkennen en om de voor opleiding benodigde tijd te verkorten. De belangrijke rol van het ESF bij de investering in menselijk kapitaal zou beter kunnen worden weerspiegeld.

In deze context heeft de Task Force 'Werkgelegenheid' erop gewezen dat het belangrijk is dat de lidstaten hun investeringen in menselijk kapitaal vergroten. De Task Force dringt er bij de lidstaten en de sociale partners op aan om:

Het niveau van het menselijk kapitaal te verhogen door:

- Iedereen een recht op toegang tot middelbaar onderwijs en een minimumniveau aan basisvaardigheden te geven;
- De toegang tot de universiteit voor een groter aandeel van de jongeren te bevorderen;
- De toegang tot opleiding tijdens de gehele levenscyclus te vergroten, met bijzondere aandacht voor laaggeschoolden en andere kansarmen;
- Beter in te spelen op de toekomstige behoeften aan vaardigheden, onder meer via een Europees netwerk van prognoseagentschappen;
- De lidstaten moeten voor zichzelf transparante en ambitieuze doelstellingen vaststellen, ter aanvulling van die welke op Europees niveau zijn vastgesteld, voor het opzetten van doeltreffende systemen voor levenslang leren.

Kosten en verantwoordelijkheden te delen door:

- De rechten en verplichtingen in termen van onderwijs en opleiding voor elke partij transparant te maken;
- Normen ter borging van de kwaliteit van de onderwijs- en opleidingsstelsels vast te stellen en te controleren, ongeacht of het onderwijs of de opleiding door overheidsinstanties, bedrijven of opleidingsspecialisten wordt verstrekt;
- Te zorgen voor een voldoende niveau van investeringen door de werkgevers alsook voor een billijke verdeling van de kosten en de voordelen via een combinatie van verplichte en vrijwillige regelingen en via andere maatregelen zoals belastingkredieten en ondersteuningsdiensten.

De toegang tot levenslang leren te vergemakkelijken door:

- De identificatie van de individuele behoeften en de toegang tot opleiding te verbeteren. Dit kan worden bereikt door van opleiding een centraal element van de arbeidsbetrekkingen te maken, door de advisering en de begeleiding bij de opstelling van persoonlijke ontwikkelingsplannen te verbeteren en door de erkenning en de validatie van bevoegdheden en kwalificaties te vergroten;
- Het verstrekken van opleidingen te verbreden door een betere benutting van de nieuwe instrumenten die beschikbaar zijn, zoals e-learning;
- De oprichting van netwerken en partnerschappen tussen de actoren op alle niveaus te bevorderen om de samenwerking te stimuleren en goede praktijken te delen.

3.5 VERGROTING VAN HET ARBEIDSAANBOD EN BEVORDERING VAN HET ACTIEF OUDER WORDEN

Essentiële feiten en uitdagingen

De voortdurende *toename van de arbeidsdeelname van vrouwen* in de meeste lidstaten heeft de afname of de stagnatie van de arbeidsdeelname van mannen deels gecompenseerd. De arbeidsdeelname van vrouwen is blijven toenemen, zij het tegen een lager tempo, tot 60,9% in

2002 (de arbeidsdeelname van mannen is licht gestegen tot 78,4%). *De arbeidsdeelname van jongeren* (15-24 jaar) is in de meeste lidstaten sinds 1997 stabiel gebleven of is gedaald, en de werkgelegenheidscijfers blijven laag, hoewel zij in 2002 licht zijn gedaald tot 40,6%¹⁷. *De arbeidsdeelname van ouderen* is in sommige lidstaten (FR, FI, NL) aanzienlijk toegenomen en bedroeg op EU-niveau in 2002 40,1%, met een significant verschil tussen vrouwen en mannen (30,5% en 50,1%). In vier lidstaten (LU, AT, BE, IT) ligt de arbeidsdeelname nog onder 30%.

De vergrijzing van de bevolking van Europa zal geleidelijk leiden tot een *inkrimping van de arbeidskrachten*. In 2030 kan de bevolking in de leeftijd van 15-64 jaar zijn geslonken tot 280 miljoen voor de EU25 (in vergelijking met de huidige 303 miljoen), wat een significante afname van het volume van de werkgelegenheid tot gevolg zal hebben, zelfs als het doel van 70% in 2010 wordt bereikt. Dit heeft gevolgen voor het groeipotentieel en de duurzaamheid van de pensioenen en de uitkeringen. Sommige lidstaten worden geconfronteerd met de uitdaging van een *groeïend aantal personen dat aanspraak maakt op een arbeidsongeschiktheids- of ziekte-uitkering* (UK, NL, SE, LU, DK), wat ernstige inactiviteitsvallen creëert, vooral bij personen die ouder zijn dan 50 jaar.

Ondanks het feit dat de Raad van Barcelona in het voorjaar van 2001 heeft opgeroepen tot een verhoging met vijf jaar van de *EU-gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt* tegen 2010, blijft de uittreding uit de arbeidsmarkt in verscheidene lidstaten op betrekkelijk vroege leeftijd plaatsvinden, hoewel de gemiddelde leeftijd van uittreding is gestegen van 60,5¹⁸ in 2001 tot 61 jaar in 2002. Zonder urgente en drastische maatregelen om de huidige trends om te buigen, is het niet mogelijk om de Europese doelstellingen voor de vergroting van de arbeidsparticipatiegraad van ouderen en de verhoging van de gemiddelde leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt te benaderen, laat staan te bereiken. De uitdaging bestaat er niet alleen in ervoor te zorgen dat een hoger aandeel van de thans 55-64-jarigen aan het werk blijft, maar ook de inzetbaarheid van de thans 40-59-jarigen te vergroten.

Beleidsreactie

De lidstaten maken voortgang bij de ontwikkeling van *omvattende strategieën voor de vergroting van de arbeidsdeelname*. Enkele richten zich op alle relevante groepen, jongeren, vrouwen, oudere werknemers en immigranten (SE, DK, FI, UK). De beleidsinspanningen in de meeste lidstaten zijn nu beter op elkaar afgestemd en de recente trends in verband met de arbeidsdeelname van zowel oudere werknemers als vrouwen zijn bemoedigend. Enkele lidstaten maken melding van maatregelen ter bevordering van de *deelname van jongeren* in zowel het onderwijs als op de arbeidsmarkt (SE, DK, FI, AT), hoewel de meeste lidstaten de activering van jongeren bevorderen in het kader van de specifieke richtsnoer 1. *De vergroting van de arbeidsdeelname van vrouwen* is een kritisch onderdeel van het vergrijzingsprobleem en de lidstaten kunnen niet vertrouwen op cohorteffecten alleen om de doelstellingen te bereiken. De maatregelen zijn gericht op kinderopvang en andere opvangvoorzieningen (zie punt 3.6 hieronder).

Economische herstructureringen, vrijwillige vervroegde uittredingsregelingen en bestaande negatieve stimulansen in wettelijke pensioenstelsels verhinderen nog steeds dat de arbeidsdeelname van oudere werknemers significant toeneemt. Een toenemend aantal

¹⁷ Deze trend is deels het gevolg van de toegenomen arbeidsdeelname

¹⁸ Dit cijfer is naar boven toe herzien in vergelijking met de oorspronkelijke raming in de werkgelegenheidsrichtsnoeren. De cijfers voor 2001 en 2002 blijven voorlopig

lidstaten voert nationale vergrijzingsstrategieën uit (SE, UK, DK, FI) en sommige hebben nationale doelstellingen vastgesteld om de gemiddelde uittredingsleeftijd te verhogen (FR, FI, PT). De lidstaten passen diverse maatregelen toe die zijn gericht op de hervorming van de uitkeringsstelsels en er wordt meer aandacht besteed aan de verbetering van de arbeidscapaciteit via een betere toegang tot opleiding en een aanpassing aan de arbeidsomstandigheden. Er wordt sterk de nadruk gelegd op de hervorming van de pensioenstelsels, waaronder de verhoging van de normale pensioengerechtigde leeftijd en de ontmoediging van de vervroegde uittreding, waarbij flexibele pensionering wordt aangemoedigd.

Immigratie wordt door de meeste lidstaten beschouwd als een extra bron van arbeidskrachten, maar alleen voor beroepen of sectoren die aanwervingsmoeilijkheden ondervinden. Verscheidene lidstaten (BE, DE, ES, IE) willen het systeem van werkvergunningen en regelingen voor de aanwerving van immigranten vereenvoudigen en immigratie uit de toetredingslanden vergemakkelijken (IE, AT, UK). De meeste lidstaten besteden meer aandacht aan het integratiebeleid voor thans in de EU levende migranten (GL 7) of aan de verlichting van arbeidstekorten en knelpunten.

Ondanks de geboekte vooruitgang moet de arbeidsdeelname van oudere werknemers en vrouwen snel verbeteren, als men de overeengekomen doelstellingen van de EU inzake werkgelegenheid en uittredingsleeftijd wil bereiken. Het vergrijzingsprobleem gaat alle generaties aan en kan niet versnipperd worden aangepakt. Een significante verandering in de economische prikkels, met name meer doelgerichte belasting-/uitkeringstructuren, passende en betaalbare *kinderopvangvoorzieningen* en het financieel aantrekkelijker maken van *deeltijdse arbeid* voor zowel vrouwen als mannen zijn van essentieel belang voor de stimulering van de *arbeidsdeelname van vrouwen*. Er bestaat behoefte aan sterkere en *meer afdoende verbintenissen van de sociale partners* inzake het beheer van het arbeidsaanbod, met name wat de gender-, leeftijds- en immigratieaspecten betreft, en inzake de identificatie en verspreiding van beste praktijken in zowel de overheids- als de privé-sector. De bedrijven moeten in het kader van het maatschappelijk verantwoord ondernemen de voordelen van in leeftijd verschillende arbeidskrachten erkennen en hun werkgelegenheidspraktijken aanpassen om ervaren werknemers langer in dienst te houden.

De ontwikkeling van een meer actief en gecoördineerd *immigratiebeleid op EU-niveau* is noodzakelijk als onderdeel van een algemene aanpak ter vergroting van het arbeidsaanbod.

In deze context heeft de Task Force ‘Werkgelegenheid’ onderstreept dat het nodig is dat de lidstaten en de sociale partners een omvattende strategie voor het actief ouder worden ontwikkelen om ervoor te zorgen dat werknemers later met pensioen gaan en werkgevers oudere werknemers in dienst nemen en houden. Dit omvat:

- Verstrekking van prikkels aan werknemers om later met pensioen te gaan en aan werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen en te houden. Dit omvat de aanpassing van de belasting-/uitkeringmechanismen en de werkgelegenheids- en pensioenregelingen om de prikkels voor oudere werknemers om langer aan het werk te blijven te vergroten en om de vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt te ontmoedigen. De inspanningen om vervroegde pensionering te ontmoedigen moeten in alle lidstaten worden voortgezet;
- Bevordering van de toegang tot opleiding voor iedereen, ongeacht leeftijd, en ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren, met name opleiding op de werkplek voor oudere werknemers die ondervertegenwoordigd zijn in de opleiding;

- Verbetering van de arbeidskwaliteit om te zorgen voor een aantrekkelijke, veilige en aanpasbare werkomgeving tijdens het gehele arbeidsleven, inclusief mogelijkheden voor deeltijds werk en loopbaanonderbrekingen.

3.6 GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Essentiële feiten en uitdagingen

Het potentieel van de arbeidsdeelname van vrouwen is nog grotendeels onbenut. In de EU 15 oefenen 6,4 miljoen vrouwen van 15-64 jaar geen betaalde functie uit, hoewel zij graag zouden werken. 6,6 miljoen vrouwen zijn werkloos. In 2002 is de arbeidsdeelname van vrouwen licht gestegen van 55% naar 55,6%, waardoor de *werkgelegenheidskloof tussen vrouwen en mannen* tot 17,2 procentpunten is verminderd. De *werkloosheidskloof tussen vrouwen en mannen* nam af met 1,8%. De *breedste kloven (meer dan 20% voor werkgelegenheid en 5% voor werkloosheid)* worden aangetroffen in ES, EL en IT. De *beloningskloof tussen vrouwen en mannen* is sinds 1998 wijd gebleven (16%) met een wezenlijk wijdere kloof in de privé-sector (21%) dan in de overheidssector (12%). De *grootste totale verschillen (meer dan 20%)* doen zich voor in DE, UK en NL. Acht lidstaten hebben beloningskloven van meer dan 20% in de privé-sector (PT, UK, NL, AT, DE, IE, ES, EL). De *arbeidstijdregelingen* zijn ook een belangrijke dimensie. Bijna een derde van de werkende vrouwen werkt deeltijds, in vergelijking met minder dan een 5% van de werkende mannen. Een derde van de deeltijds werkende vrouwen doet dit omdat zij ook moeten zorgen voor kinderen of andere zorgafhankelijken. In verband met het *effect van het ouderschap op de werkgelegenheid* voor vrouwen is de kwestie van de kinderopvang van bijzonder belang.

De genderkloven op de arbeidsmarkt moeten geleidelijk worden gedicht, als de Europese Unie wil zorgen voor volledige werkgelegenheid, de arbeidskwaliteit wil verbeteren en de sociale integratie en samenhang wil bevorderen. Dit vereist zowel een gendermainstreaming-aanpak als specifieke beleidsacties om de voorwaarden te scheppen die mannen en vrouwen in staat stellen de arbeidsmarkt (opnieuw) te betreden en er te blijven. De Europese Raad van Barcelona kwam overeen dat de lidstaten tegen 2010 zorgen voor kinderopvang voor ten minste 90% van de kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de leerplichtige leeftijd en ten minste 33% van de kinderen jonger dan drie jaar. De onderliggende factoren van de genderkloven in werkgelegenheid, werkloosheid en beloning (bijvoorbeeld gendersegregatie) moeten worden aangepakt en er moeten doelstellingen voor de versmalling van deze kloven worden vastgesteld zonder het beginsel van loondifferentiatie volgens productiviteit en arbeidsmarktsituatie ter discussie te stellen.

Beleidsreactie

De *werkgelegenheids- en werkloosheidskloven* worden zelden als zodanig aangepakt. De lidstaten verwijzen hoofdzakelijk naar een toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen. Twee verdere lidstaten hebben *nationale doelstellingen voor de werkgelegenheid van vrouwen* (AT en EL), wat het totaal nu op zeven landen brengt. Het *verband tussen de vaststelling van een doel en de ontwikkeling van een beleidsprogramma* wordt niet altijd duidelijk gelegd. Een *op de combinatie van werk en gezin gericht beleid* wordt algemeen beschouwd als het enige middel om de arbeidsdeelname van vrouwen te vergroten en de kloven te verkleinen. Er wordt zelden verwezen naar het wegnemen van de *negatieve financiële prikkels* in verband met lonen en belastingen. PT, EL, FR hebben *nationale doelstellingen voor de vermindering van de werkloosheidskloven of werkloosheidscijfers voor vrouwen* vastgesteld. ES en IT, twee van de landen met de grootste genderkloven wat werkloosheid betreft, hebben geen specifieke initiatieven gepresenteerd.

Aan de *beloningskloof tussen vrouwen en mannen* blijkt een hoger beleidsprofiel te zijn gegeven via een meer actieve rol van de *sociale partners* (BE, IE, SE, DK, FI, FR, LU). FR en EL hebben *nationale doelstellingen* voor de verkleining van deze kloof vastgesteld, andere landen presenteren maatregelen zoals een groter gebruik van loonstatistieken, functie-evaluatiesystemen, hulpmiddelen voor bedrijven en onderzoeken naar gelijke beloning, die alle een positief effect moeten hebben. *De meeste acties zijn echter versnipperd*, vooral in landen met de hoogste kloven (DE, PT, AT). Veel initiatieven zijn ook vrijwillig zonder een evaluatie van het effect. Landen met een hoog aandeel vrouwen in deeltijdse arbeid (UK, NL) hebben de gevolgen daarvan voor de beloningskloof tussen vrouwen en mannen niet geanalyseerd. Veel lidstaten leggen een verband tussen de beloningskloof tussen vrouwen en mannen en *gendersegregatie* en maken daarvan een *concretere beleidsprioriteit* dan in het verleden. Afgezien van de Noordse landen vermelden UK, IE, NL, FR, AT, DE en BE in hun NAP's initiatieven die min of meer ambitieus zijn (hoofdzakelijk met betrekking tot de beroepskeuze en de aanmoediging van vrouwen om te gaan werken in technologische sectoren en beroepen). Over het algemeen *lijken de beleidsinspanningen om de segregatie te verminderen niet voldoende te zijn*, vooral ten aanzien van de recente toename van de segregatie in de meeste lidstaten. Dit is een urgente kwestie voor de landen met hoge groeipercentages van de werkgelegenheid voor vrouwen zoals ES, IE, LU en AT.

Sommige deelstaten hebben de mogelijkheden om *deeltijds* te werken verbeterd. Sommige beschouwen de combinatie van werk en gezin nog steeds als een vrouwenkwestie, terwijl andere *de rol van de mannen* wat de zorg- en gezinsverantwoordelijkheden betreft erkennen (hoofdzakelijk door het aanmoedigen van het opnemen van ouderschapsverlof of de verbetering van de desbetreffende regelingen). *Kinderopvang* is een beleidsprioriteit in praktisch alle lidstaten, hoewel de aanpak varieert wat aandachtspunten en ambitie betreft. In verband met de *EU-doelstelling* om tegen 2010 te zorgen voor kinderopvang voor 33% van de kinderen onder 3 jaar en 90% voor kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd bereiken alleen SE, DK en BE (Vlaanderen) het doel voor de jonge leeftijdsgroep. Voor kinderen ouder dan 3 jaar verbetert de situatie, maar veel landen sluiten naschoolse opvang uit, die een beslissende rol speelt wat betreft de mogelijkheden van de ouders om te gaan werken. De landen die nog kampen met de *grootste uitdagingen om de kinderopvangvoorzieningen uit te breiden*, met name voor kinderen tussen 0-3 jaar, zijn IT, DE (oude Länder), AT, LU, UK, ES, EL, IE en PT. Veel lidstaten hebben *nationale doelstellingen* voor de uitbreiding van de kinderopvangvoorzieningen vastgesteld (BE, FR, EL, IE, PT, UK). In het beleid ontbreekt vaak een verband *tussen de uitbreiding van de kinderopvang en de behoeften van de arbeidsmarkt*, en er wordt weinig aandacht besteed aan kwaliteit en betaalbaarheid. De mogelijke vallen in het beleid, die de genderrollen versterken, zoals toelagen voor kinderopvang of thuiszorgsubsidies, lijken weinig aandacht te trekken. Wat *de opvang van andere zorgafhankelijken* betreft, ontbreken over het algemeen concrete initiatieven.

De *gendermainstreaming* blijft zwak en niet-systematisch (SE is een uitzondering) en er is een gebrek aan evaluatie van het gendereffect van bestaande systemen en aan nieuwe beleidsvoorstellen (met uitzondering van IE). Aan de verstreking van naar sekse gesegregeerde statistieken en de ontwikkeling van institutionele mechanismen of instrumenten voor gendermainstreaming is in de NAP's voor 2003 minder profiel gegeven.

Er zijn bijgevolg wezenlijke inspanningen nodig met het oog op de verwezenlijking van de doelstelling van Lissabon om tegen 2010 de arbeidsdeelname van vrouwen op 60% te brengen door het versterken van de gendermainstreaming in de richtsnoeren, waarbij speciale aandacht moet worden besteed aan het belasting- en loonbeleid en aan de invoering van meer gezinsvriendelijke arbeidstijdregelingen in landen waar de arbeidsdeelname van vrouwen laag

is. Er moet prioriteit worden gegeven aan de *uitbreiding van de kinderopvangvoorzieningen*, met name voor kinderen van 0-3 jaar

Erop wijzend dat de benutting van het potentieel van de arbeidsdeelname van vrouwen zowel een kwestie van gendergelijkheid als een zaak van economische doeltreffendheid is, dringt de Task Force er bij de lidstaten en de sociale partners op aan om:

- De negatieve financiële prikkels voor de arbeidsdeelname van vrouwen weg te nemen, met name in verband met beloning en belasting, inclusief de beloningskloven tussen vrouwen en mannen;
- De beschikbaarheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de opvang van kinderen en ouderen te vergroten;
- De arbeidstijdregelingen te verbeteren met maatregelen om deeltijdse arbeid aantrekkelijker te maken en loopbaanonderbrekingen en flexibele arbeid te vergemakkelijken;
- Maatregelen te nemen die zijn aangepast aan de specifieke behoeften van kansarme vrouwen.

3.7 HET BEVORDEREN VAN DE INTEGRATIE EN HET BESTRIJDEN VAN DE DISCRIMINATIE VAN PERSONEN DIE OP DE ARBEIDSMARKT IN EEN NADELIGE POSITIE VERKEREN

Voornaamste feiten en uitdagingen

De arbeidsmarktsituatie van *personen die met bijzondere problemen te kampen hebben* blijft *veel ongunstiger* dan die van de rest van de bevolking. De definities van de lidstaten van “kansarm” zijn uiteenlopend bij afwezigheid van een gemeenschappelijke EU-definitie. Als kansarme groepen worden meestal genoemd: mensen met een handicap, migranten en etnische minderheden, en (in mindere mate) vroegtijdige schoolverlaters en weinig geschoolden. De situatie van kansarme vrouwen is vaak slechter dan die van mannen. De *werkloosheidskloof tussen EU- en niet-EU-onderdanen blijft stabiel op het hoge niveau van 7,7% in 2002*. Alleen in FI is dit cijfer aanzienlijk teruggelopen (met 8,3 procentpunten in vergelijking met 2001), terwijl in DK en BE de kloof is toegenomen met respectievelijk 1,6 en 6,2 procentpunten. Voor laaggeschoolden, jongeren, oudere werknemers en mensen met een handicap blijft het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie een belangrijke uitdaging.

Het *EU-gemiddelde van vroegtijdige schoolverlaters bedroeg 18,8 % in 2002*¹⁹, een lichte verbetering ten opzichte van 2001 (19,4 %), maar nog ver verwijderd van het EU-doel van 10%. Dit cijfer is met name hoog in PT (45,5%), ES (29%) en IT (24,2%).

De integratie van *immigranten en mensen met een handicap blijft een belangrijke uitdaging in de meeste lidstaten*. Dit geldt ook voor *andere personen met risico's* zoals laaggeschoolden, ontvangers van sociale uitkeringen of alleenstaande ouders.

¹⁹ Percentage van 18-24 year olds have achieved lagere secondary onderwijs or less en not attending further onderwijs or opleiding.

Beleidsreactie

De meeste lidstaten presenteren beleidsmaatregelen om de aantallen *vroegtijdige schoolverlaters* terug te dringen. De maatregelen lopen uiteen van meer samenwerking tussen scholen en bedrijven (DE en NL) tot aanpassing van de pedagogische aanpak en meer individuele begeleiding van leerlingen in LU en FR. Voor de verbetering van de arbeidsmarktsituatie van *mensen met een handicap* verlaat men zich vooral op activeringsbeleid zoals geïndividualiseerde ondersteuning, stimulering van deelname aan onderwijs en beroepsopleiding, verbetering van de wetgeving om de integratie van gehandicapten te bevorderen, en belastingprikkels.

De meerderheid van de lidstaten blijft maatregelen uitvoeren ter ondersteuning van de integratie van *migranten en etnische minderheden*, zoals alfabetiseringsprogramma's, talencursussen, diversiteitplannen om de indienstneming van migranten te bevorderen, opleiding en beroepskeuzeadvies, vaak gefinancierd door ESF-programma's. Verschillende lidstaten verwijzen expliciet naar de omzetting van de twee Artikel 13-Richtlijnen of wijzen op aanvullende maatregelen zoals bewustmakingscampagnes om discriminatie aan te pakken. Sommige leggen ook een verband tussen meer participatie van immigranten, als onderdeel van de reactie op de vergrijzing, en het opvoeren van het arbeidsaanbod (GL 5), en ook in verband met het oplossen van arbeidstekorten in specifieke beroepen (GL3). Slechts enkele lidstaten (NL, IE, DK, FI, SE) hebben nationale doelen bepaald voor het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van niet-EU-burgers of etnische minderheden. Ook voor andere kansarme groepen zoals mensen met een handicap of alleenstaande ouders geven slechts enkele lidstaten (NL, IE, PT, SE, UK) meetbare doelen aan. Sommige van deze doelen verwijzen naar arbeidsmarktresultaten zoals het doel van het UK van een arbeidsparticipatie van 70% voor alleenstaande ouders, terwijl andere doelen gericht zijn op verbetering van een specifieke situatie, zoals bijvoorbeeld een toename van de onderwijsparticipatie van de "Travellers" in Ierland tot 95%.

Werkgevers dienen ook meer betrokken te worden bij het bereiken van de doelstelling van meer participatie van kansarmen, met name door volledig gebruik te maken van *het potentieel van diversiteit* bij het management van hun menselijk kapitaal, en door aanpassingen van de werkplek en het invoeren van flexibele werktijdenpatronen.

In deze context heeft de Task Force Werkgelegenheid benadrukt dat de lidstaten en de sociale partners het volgende dienen te doen:

- Het aantal vroegtijdige schoolverlaters terugdringen en iedereen een recht op secundair onderwijs en een minimumniveau van basisvaardigheden verlenen;
- Effectieve trajecten op weg naar werk en scholing ontwikkelen voor jongeren, ook door individueel advies en begeleiding, en programma's op maat ontwikkelen die gericht zijn op de specifieke behoeften van mensen met een handicap;
- Een multidimensioneel integratiebeleid volgen voor migranten en niet-EU-burgers dat participatie aan onderwijs en opleiding vergemakkelijkt, discriminatie op het werk bestrijdt, ingaat op de specifieke behoeften van vrouwelijke immigranten, het ondernemerschap onder immigranten bevordert, en de erkenning van in het buitenland verworven diploma's en vaardigheden verbetert.

3.8 WERK LONEND MAKEN DOOR PRIKKELS TER VERBETERING VAN DE AANTREKKELIJKHEID VAN WERK

Essentiële feiten en uitdagingen

Er bestaan nog steeds negatieve financiële prikkels die mensen ervan kunnen weerhouden om zich op de arbeidsmarkt te begeven, daar te blijven en zich verder te ontwikkelen. Uit recent onderzoek naar *werkloosheidsvallen* blijkt dat de marginale belastingdruk in verschillende lidstaten 85% bedraagt, tegen 70% in the US²⁰. De afnemende trend inzake *de loonbelastingdruk op laagbetaalden in de EU-15* schijnt zich te hebben gestabiliseerd op 37,8% in 2002. De impliciete belastingdruk op werkenden zette zijn dalende trend door tot 36,4% in 2002 en zal zich naar verwachting in 2003 stabiliseren. De *overige arbeidskosten* blijven hoog in verschillende lidstaten, met een potentieel negatief effect op het creëren van banen en de bereidheid om personeel aan te nemen. Het hoge percentage *werkende armen* blijft een punt van zorg in bepaalde lidstaten (PT, LU, ES, IT). *Arbeidsongeschiktheidsvallen* – d.w.z. negatieve prikkels die langdurig zieken of langdurig arbeidsongeschikten ervan afhouden om weer te gaan werken – bestaan nog steeds in NL, UK, SE, LU.

Om de arbeidsparticipatie te verhogen en om integratiegerichte arbeidsmarkten te bevorderen, is het essentieel dat de nog bestaande werkloosheids-, inactiviteits- en armoedevallen worden opgeruimd. De Werkgelegenheidsrichtsnoeren roepen de lidstaten op om met het oog daarop hun belasting- en uitkeringsstelsels te bestuderen en waar nodig te herzien, met inbegrip van de duur en het beheer van uitkeringen, met handhaving van een voldoende niveau van sociale bescherming. Meer in het bijzonder dienen beleidsmaatregelen gericht te zijn op een aanzienlijke verlaging van hoge marginale effectieve belastingtarieven tegen 2010, en waar dat zinvol is ook van de belastingdruk op laagbetaalde werknemers, afhankelijk van de nationale omstandigheden.

Beleidsreactie

Een toenemend aantal lidstaten voert hervormingen door om werk lonend te maken door het gecombineerde effect van belastingen en uitkeringen bij te sturen (BE, FR, DK, DE, NL, SE, UK, ES). *Hervormingen zijn grotendeels gericht op het verlagen van belastingen* en sociale bijdragen en het invoeren van uitkeringen voor werkenden; de aanpassingen van de prikkels die inherent zijn aan uitkeringsstelsels zijn minder ingrijpend geweest. Zulke *regelingen voor uitkeringen voor werkenden* of werkgerelateerde premies zijn ingevoerd of worden overwogen door een groeiend aantal lidstaten (BE, FR, NL, UK, IE), terwijl ook aandacht wordt besteed aan de noodzaak om de prikkels om te gaan werken te versterken, en aan de kwestie van de *werkende armen*.

Verschiedende lidstaten dienen de negatieve prikkels die het aannemen van laagbetaald werk door inactieven belemmeren, weg te nemen; het gaat daarbij vooral om het verlies van inkomensafhankelijke uitkeringen in combinatie met niet-financiële barrières voor participatie (zoals onvoldoende toegang tot opleiding, ontbrekende carrièrevooruitzichten, problemen met het combineren van werk en gezinsleven, gebrek aan kinderopvang en andere zorgfaciliteiten). De vooruitgang inzake het effectieve koppelen van werkloosheidsuitkeringen aan activeringsmaatregelen is in veel lidstaten onvoldoende.

²⁰ OECD calculations voor een single person earning 67% van the average production worker's wage in 2001 en 2002. Calculations take into account the combined effects van tax en uitkeringen on the income van een person moving van werkloosheid to werk.

Sommige lidstaten hebben de *voorwaarden voor het in aanmerking komen voor uitkeringen of de duur daarvan* aangescherpt (DE, NL, SE, DK, BE). Ondanks een zekere vooruitgang wordt er nog steeds op grote schaal gebruik gemaakt van *regelingen voor vroegtijdige pensionering*. De hervormingen inzake uitkeringen, belastingen en pensioenen in een aantal lidstaten moedigen oudere werknemers aan om langer aan het werk te blijven (ES, AT, SE, FI, DE, IE), maar verdere hervormingen zijn noodzakelijk, vooral in lidstaten met lage werkgelegenheidscijfers.

Veel lidstaten zetten hun inspanningen om de *overige arbeidskosten* te beperken voort, met name voor laagbetaalden en laaggeschoolden, door zich te concentreren op de sociale bijdragen van de werkgever, die het grootste deel van de belastingdruk op arbeid uitmaken (BE, FR, NL, LU, ES, EL). Andere lidstaten hebben verdere hervormingen aangekondigd voor 2004-2007 (FI, AT, DK), terwijl IE zich vooral heeft gericht op het verlagen van de socialezekerheidsbijdragen van de werknemers. Enkele lidstaten hebben doelgerichte belastingverlagingen ingevoerd voor vrouwen/alleenstaande ouders om hen te stimuleren om op de arbeidsmarkt te blijven of zich daar na een onderbreking opnieuw op te begeven (EL, ES, IE, FI), voor gehandicapten en voor (jonge/oude) werklozen (EL) om hen te stimuleren om deeltijdbanen aan te nemen (FR). Er is weinig informatie over gendersegregatie in belasting- en uitkeringsstelsels, met name in verband met armoederisico of sociale uitsluiting. Belasting op basis van gezinsinkomens, waar dat het geval is, blijft vooral voor vrouwen een belangrijke negatieve prikkel (DE).

De complexe aard van werkloosheids-, inactiviteits- en armoedevallen betekent dat er behoefte is aan een geïntegreerde aanpak door alle lidstaten om werk lonend te maken, die zowel financiële als niet-financiële prikkels omvat, en ook aspecten in verband met de kwaliteit van werk. Er dient ook gewerkt te worden aan *de bepaling van de omvang van deze vallen*. Effectieve tenuitvoerlegging van hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels is afhankelijk van verdere verbetering van *de toepassing van de criteria voor de toekenning van uitkeringen en het verbeteren van het beheer van uitkeringen*. Enkele lidstaten (NL, UK, SE, LU) zullen zich serieus moeten inspannen om de *arbeidsongeschiktheidsvallen* op te ruimen, niet alleen door de belasting- en uitkeringsstelsels en de criteria voor het in aanmerking komen te herzien, maar ook door de inzetbaarheid van de ontvangers van deze uitkeringen te verbeteren. De mogelijkheden voor substitutie tussen werkloosheidsuitkeringen en andere uitkeringen voor niet-werkenden, zoals vroegtijdige uittreding en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, dienen te worden geëlimineerd. Hervormingen van belasting- en uitkeringsstelsels dienen te worden *gekoppeld aan vaststelling van minimumlonen*, om een inkomensniveau te verzekeren dat voldoende aantrekkelijk is om laaggeschoolde werklozen en inactieven ertoe te brengen werk te aanvaarden.

In deze context, en met het oog op het verwijderen van werkloosheids-, inactiviteits- en armoedevallen door het aanpassen van evenwicht tussen belastingen en uitkeringen, benadrukt de Task Force Werkgelegenheid dat de lidstaten het volgende dienen te doen:

- lage lonen, waar noodzakelijk, aanvullen met uitkeringen voor werkenden, als een aansporing voor werknemers om laagbetaalde banen aan tenemen, terwijl de lonen zelf op een niveau blijven dat de productiviteit weerspiegelt;
- ervoor zorgen dat inkomensafhankelijke uitkeringen (zoals gezinsuitkeringen of huursubsidie) hun rol vervullen, namelijk armoede verlichten, zonder mensen ervan af te houden werk te aanvaarden;

- overschakelen van belastingheffing op basis van gezinsinkomens naar een stelsel gebaseerd op individuele inkomens;
- deeltijdwerk financieel meer aantrekkelijk maken voor (alleenstaande) ouders die gezinsverplichtingen en werk willen combineren, en voor oudere werknemers die hun arbeidsleven geleidelijk willen afbouwen.

3.9 ZWART WERK OMZETTEN IN REGULIERE WERKGELEGENHEID

Essentiële feiten en uitdagingen

Het thema zwart werk wordt voor de eerste maal onder een specifiek richtsnoer behnadeld. Schattingen betreffende de omvang van zwart werk variëren volgens de nationale cijfers van 1,5% van het BBP in het UK tot ongeveer 14,6% van het BBP in IT²¹, maar veel lidstaten geven geen schattingen. Bovendien zijn nationale gegevens gebaseerd op verschillende bronnen, waardoor vergelijkingen tussen landen moeilijk worden.

Gezien de complexe aard van het probleem zwart werk kunnen de lidstaten de omvang van het verschijnsel maar moeilijk meten. Zwart werk tast de kwaliteit van het werk van de betrokkenen aan, en ook de sociale cohesie en het algemene ondernemingsklimaat. De Werkgelegenheidsrichtsnoeren dringen dan ook aan op een brede aanpak, die vereenvoudiging van de voorschriften voor bedrijven, hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels, beter toezicht op de naleving van de wet, het opleggen van sancties en inspanningen om de omvang van het probleem en de geboekte vooruitgang te meten, combineert.

Beleidsreactie

De NAP's bevestigen dat de lidstaten algemeen meer prioriteit geven aan het probleem van zwart werk, en dat er vooruitgang wordt geboekt met de tenuitvoerlegging van alomvattend beleid. Het beleid dient te berusten op een mix van preventieve acties en sancties²². Slechts enkele lidstaten hebben plannen ter verbetering van de kennis van het verschijnsel en de omvang daarvan (FR en PT). De lidstaten hebben een aantal maatregelen genomen op het terrein van de *vereenvoudiging van administratieve procedures voor bedrijven en voor de registratie van banen en socialezekerheidsbijdragen* die de kosten van de naleving van de wet bepreken en bijdragen tot een betere kwaliteit van de gegevens over werkgelegenheid (BE, EL, FR, ES). Verschillende lidstaten maken melding van *belastingmaatregelen om zwart werk te voorkomen en werk in de formele economie lonender te maken*, om aldus de aantrekkelijkheid van "wit" werk te verhogen. Dit omvat maatregelen om het declareren van huishoudelijke diensten te stimuleren (NL, BE, DE, FI en SE), de belastingvrije voet voor wit werk te verhogen (BE en DE), of ook hogere drempels voor BTW-registratie (DK en FI) (zie ook Richtsnoer 8).

Het bevorderen van de *coördinatie tussen relevante autoriteiten* is een prioriteit in verschillende lidstaten, met het oog op betere controle op de aanmelding van werk, onder andere door de uitwisseling van gegevens. Speciale interdisciplinaire teams zijn opgezet in het UK en gepland in AT. In Italië stimuleren de commissies voor het opsporen van zwart werk de samenwerking tussen relevante lichamen en partners op nationaal en lokaal niveau.

²¹ Het aantal niet geregistreerde banen als percentage van het totale aantal banen in Italië.
²² Confirmed by the Council resolution on transforming undeclared work into regular work (OJ C260 of 29.10.2003).

In een aantal lidstaten (BE, FR, IT en PT), is *samenwerking met de sociale partners* een integraal onderdeel van hun strategie om onaangemeld werk om te vormen tot reguliere werkgelegenheid. Meer of minder intensieve *bewustmakingscampagnes* over de negatieve consequenties van zwart werk worden in enkele lidstaten gevoerd, bij wijze van preventief instrument.

Enkele lidstaten (EL, BE, SE, AT, NL, PT, FI en FR) nemen speciale maatregelen bestemd voor *buitenlandse werknemers of illegale immigranten*. De aandacht wordt vooral op illegale immigranten toegespitst: het registratieproces van werkende immigranten wordt verbeterd en er worden zwaardere sancties opgelegd aan werkgevers die werknemers zonder arbeidsvergunning in dienst nemen. De maatregelen ter bevordering van de integratie van legaal in de lidstaten verblijvende buitenlandse werknemers houden vooral verband met een betere voorlichting over de rechten op de arbeidsmarkt en een strenger toezicht op de arbeidsomstandigheden (FI). *Verskillende lidstaten nemen doelgerichte maatregelen in sectoren met veel zwartwerk*. De maatregelen zijn gebaseerd op preventie (bijvoorbeeld stimuleringsmaatregelen om huishoudelijk werk aan te geven) en strengere controles. In DE en FR wordt momenteel nagegaan in hoeverre aannemers ervoor verantwoordelijk zijn dat onderaannemers hun meldplicht naleven.

De taskforce werkgelegenheid spoort de lidstaten in dit verband aan meer inspanningen te leveren om zwartwerk in regulier werk om te zetten, vooral door obstakels in de belasting- en uitkeringsstelsels uit de weg te ruimen.

3.10 DE REGIONALE VERSCHILLEN OP HET GEBIED VAN WERKGELEGENHEID VERKLEINEN

Essentiële feiten en uitdagingen

In de meeste lidstaten worden de regionale verschillen op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid kleiner, al blijven er aanzienlijke verschillen bestaan. De verschillen op het gebied van de werkloosheid zijn uitgesprokener dan de verschillen op het gebied van de werkgelegenheid. De grootste verschillen op het gebied van de werkloosheid doen zich voor in IT, ES en BE. De grootste verschillen op het gebied van de werkgelegenheid doen zich voor in IT, FR en ES. De minst positieve ontwikkelingen doen zich voor in IT, D en BE. Hoewel de verschillen in FI, het VK, IE en FR groot zijn, doen er zich toch verbeteringen voor.

De verschillen tussen de regio's in de Europese Unie blijven groot en zullen na de uitbreiding nog groter worden. Uit onderzoek blijkt dat er een duidelijk verband bestaat tussen investeringen in menselijk kapitaal en de economische resultaten op nationaal en regionaal vlak. Investeringen in menselijk kapitaal vormen bijgevolg een belangrijk instrument om de regionale samenhang te bevorderen. De verschillen moeten worden verkleind via een grootschalige aanpak van het probleem waarbij de actoren op alle niveaus worden betrokken. Doel is de economische en sociale samenhang te bevorderen met behulp van de structuurfondsen van de Gemeenschap.

Beleidsreactie

Alle lidstaten voeren een of ander regionaal en/of plaatselijk werkgelegenheidsbeleid (vaak met steun van de programma's van de structuurfondsen) om de verschillen uit de weg te ruimen. In de nationale actieplannen wordt echter onvoldoende informatie verstrekt om na te gaan in hoeverre de lidstaten beleidsmaatregelen ontwikkelen en uitvoeren om de regionale

verschillen op het gebied van werkloosheid en werkgelegenheid te verkleinen. Enkele lidstaten (EL, FR, UK) hebben streefcijfers voor het verkleinen van de verschillen vastgesteld. In het algemeen worden de verschillen beschouwd als het resultaat van een gebrekkige economische ontwikkeling en een ontoereikende ondersteunende infrastructuur. Het aspect menselijk kapitaal worden zelden als een belangrijke onderliggende factor van de verschillen beschouwd. De strategieën ter bevordering van de regionale economische ontwikkeling worden ondersteund door openbare diensten voor bedrijven, de oprichting van ondernemingen en programma's ter ondersteuning van investeringen. Deze aanpak staat duidelijk centraal in IE. Andere lidstaten (DK, EL) bevorderen de ontwikkeling van infrastructuur. Sommige lidstaten proberen groeicentra te ontwikkelen waarvan een positieve invloed op de omliggende gebieden wordt verwacht (IE, PT). Het effect van deze initiatieven voor de werkgelegenheid wordt echter zelden geëvalueerd.

Regionale werkgelegenheidsbeleidsmaatregelen spitsen de aandacht toe op mobiliteit en de ontwikkeling van vaardigheden. In veel lidstaten bestaan programma's om de mobiliteit van werkenden en werklozen te bevorderen. De ontwikkeling van vaardigheden kan invloed op het onderwijsbeleid hebben, bijvoorbeeld in SE waar delen van het onderwijsbeleid op de regionale verschillen zijn toegespitst (de oprichting van onderwijscentra begeleiding, samenwerking met het bedrijfsleven). In het algemeen stellen de lidstaten belangrijke financiële middelen ter beschikking om het scheppen van werkgelegenheid op regionaal en plaatselijk vlak te bevorderen. In sommige lidstaten heeft de demografische ontwikkeling invloed op de regionale verschillen en het werkgelegenheidsbeleid (FI, PT).

De sociale economie krijgt meestel een plaats in het kader van het beleid ter bevordering van de sociale integratie. LU plant wetgeving op het gebied van de sociale economie om de transparantie van de financiering en de doeltreffendheid te vergroten. In BE bestaan specifieke programma's ter ondersteuning van de sociale economie. Doel is een wettelijk kader voor coöperaties te ontwikkelen. Alleen BE en PT maken melding van regionale actieplannen voor werkgelegenheid. *Plaatselijke actieplannen staan nog steeds hoog op de agenda.* De betrokkenheid van de sociale partners is in dit verband versterkt (DE, ES, AU, BE, DK, IT, PT, FR en UK).

Om de verschillen te verkleinen moet een evenwicht worden gevonden tussen de economische ontwikkeling en de ontwikkeling van menselijk kapitaal. Er moet meer prioriteit worden verleend aan het opvoeren van de productiviteit via investeringen in menselijk kapitaal (vooral in de meest achtergebleven regio's). De *uitbreiding* zal de regionale verschillen vergroten en bijzondere aandacht voor dit probleem vergen. De lidstaten moeten de actoren op subnationaal niveau beter in staat stellen om werkgelegenheidsstrategieën te ontwikkelen en uit te voeren.

De EU stelt aanzienlijke financiële middelen ter beschikking om vooral de ontwikkeling en de structurele aanpassing van achtergebleven lidstaten en regio's te bevorderen. De taskforce merkt in dit verband op dat het verbeterde gebruik van de EU-begroting een belangrijk financieel instrument is om de Europese werkgelegenheidsstrategie uit te voeren.

4. GOEDE GOVERNANCE EN PARTNERSCHAP BIJ DE UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

Essentiële feiten en uitdagingen

Het succes van het werkgelegenheidsbeleid hangt in grote mate af van de uitvoering ervan. Daarom wordt in de werkgelegenheidsrichtsnoeren bijzondere nadruk op betere governance voor werkgelegenheid gelegd. Er wordt gepleit voor een nauwere betrokkenheid van parlementaire instanties, sociale partners en andere relevante actoren, doeltreffende en efficiënte systemen en een adequate toewijzing van financiële middelen.

Beleidsreactie

De nationale actieplannen 2003 zijn in het algemeen degelijke basisdocumenten voor de middellange termijn. Ze bestrijken de eerste driejarige rapportagecyclus van de herziene Europese werkgelegenheidsstrategie en bevatten heel wat informatie over de nationale werkgelegenheidsbeleidsmaatregelen (methoden, ambities). Vaak worden ook streefcijfers met betrekking tot een aantal thema's vermeld (arbeidsparticipatie, arbeidsongevallen, armoede, preventie en activering, regionale verschillen, levenslang leren, werkgelegenheid van vrouwen, kinderopvang, staatsburgers van landen die geen lid van de EU zijn, bedrijven, menselijk kapitaal, uittredingsleeftijd).

De nationale actieplannen vormen zelden het centrale instrument om nationale werkgelegenheidsprioriteiten op nationaal vlak te bespreken en vast te stellen. Vooral *de betrokkenheid van parlementaire instanties blijft zwak*. Sommige lidstaten melden dat de nationale actieplannen naar de parlementen zijn gestuurd (ES, IE). Andere lidstaten gaan een ad-hocdebat met de parlementen aan (FI, DK). In andere lidstaten worden de parlementen doorlopend geïnformeerd (LU, SW, PT). De nationale actieplannen worden gewoonlijk eerder naar parlementaire commissies gestuurd (meestal de commissie arbeid en sociale zaken) dan naar de plenaire vergaderingen. De parlementen spelen zelden een doorslaggevende rol in het goedkeuringsproces.

Regionale en (in sommige gevallen) plaatselijke autoriteiten zijn belangrijke partners voor nationale regeringen bij de ontwikkeling en de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid. In sommige lidstaten worden de regionale actoren tamelijk nauw bij het NAP-proces betrokken. Overleg en tijdige informatie zijn deels het resultaat van constitutionele kaders (AU, BE, ES), maar doen zich ook elders voor als gevolg van intensieve samenwerking. In sommige gevallen streven plaatselijke en regionale beleids- en bestuursniveaus actief naar nauwere samenwerking. De in toenemende mate gelaagde participatiesystemen en de gezamenlijke uitvoering van beleidsmaatregelen doen soms de behoefte aan meer coördinatie ontstaan (BE, UK).

Stevig verankerde en betrouwbare institutionele kaders bieden meer ruimte voor sociale dialoog. De sociale partners worden steeds meer bij de ontwikkeling van de nationale actieplannen betrokken en hun bijdragen aan de uitvoering ervan worden beter gepresenteerd en gerapporteerd. De participatie heeft zich in het kader van een gevestigd institutioneel kader ontwikkeld of zich op specifieke acties geconcentreerd (FR, IE, EL, PT). De Europese sociale partners worden nauwer bij de nationale actieplannen betrokken door de goedkeuring van hun gezamenlijk werkprogramma 2003-2005 en de geïnstitutionaliseerde sociale topconferentie voor groei en werkgelegenheid, die op gezette tijden plaatsheeft aan de vooravond van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad.

De discussie in het kader van de nationale actieplannen over de uitvoering en de operationale diensten eenzijdig en spitst zich toe op actieve arbeidsmarktmaatregelen en openbare diensten voor arbeidsbemiddeling. Andere diensten, zoals onderwijs en opleidingen en sociale diensten, worden zelden besproken. De bijzondere aandacht voor de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling gaat indirect over subnationale autoriteiten en de mate waarin de decentralisatie van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling tot nieuwe of veranderende relaties met de plaatselijke autoriteiten leidt. Soms is dit het resultaat van wettelijke veranderingen. De modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling wordt voortgezet. De modernisering gaat onder meer gepaard met een nauwere samenwerking met de particuliere sector/partners, en vooral met uitzendbureaus (NL, DE, UK). Sommige lidstaten herstructureren de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling met het oog op een meer gedifferentieerde klantenservice aan zowel de vraag- als aanbodzijde (DE, BE, NL, FI, IE, DK). Door de toenemende klantgerichtheid (dankzij nieuwe ICT-middelen) zijn de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling omgevormd van privékantoren tot voor het publiek toegankelijke kantoren met de klemtoon op self-service.

Alle lidstaten streven naar meer efficiëntie. Hoewel de evaluatiemechanismen enigermate worden beschreven, is er behoefte aan praktische voorbeelden en meer informatie over de resultaten. Er wordt soms in algemene bewoordingen melding gemaakt van betere evaluaties (bijvoorbeeld de geplande evaluatie van de doeltreffendheid van de arbeidsmarktinstrumenten van de plaatselijke autoriteiten in NL). Het minder gunstige economische klimaat heeft de prestaties van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling beïnvloed wegens het tijdsverloop tussen het erkennen van de behoefte aan meer middelen en het toekennen van deze middelen. Dit is een probleem gebleken tijdens eerdere perioden waarin de werkloosheid snel toenam. In de nationale actieplannen wordt de toename van middelen niet consistent vermeld. Uitzonderingen vormen ES, FI en DE, waar meer personeel wordt aangeworven of het personeel anders wordt verdeeld.

De budgettaire voorzieningen ter ondersteuning van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten beïnvloeden een hele reeks begrotingslijnen. Hoewel bijna overal budgettaire beperkingen worden opgelegd, zijn de uitgaven voor actieve arbeidsmarktmaatregelen in een aantal lidstaten gestegen (in BE met meer dan 4%, in FI met meer dan 5% en vooral in AT met 17,0% in 2002 na een stijging met 18,5% in 2001). Slechts weinig lidstaten lichten toe hoe ze de transparantie en de kosteneffectiviteit waarborgen bij de toewijzing van financiële middelen voor de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. Slechts enkele lidstaten hebben tot dusver de ESF-uitgaven in overeenstemming gebracht met de nieuwe structuur van de richtsnoeren (BE, FR en PT). In enkele lidstaten neemt het belang van de ESF-activiteiten en het ESF-beheer voor de vrijwillige en de gemeenschapssector toe (UK, EL). In andere lidstaten wordt het ESF vanuit een nieuwe invalshoek benaderd. Dit is vooral in DK het geval: het ESF wordt er als een industrieel en bedrijfsinstrument beschouwd. De tussentijdse evaluatie van de programma's van de structuurfondsen (die binnenkort wordt uitgevoerd) zal nadere informatie bevatten over de steun die het ESF tot dusver heeft verleend om de werkgelegenheidsrichtsnoeren uit te voeren.

De taskforce werkgelegenheid heeft in dit verband beklemtoond dat de governance voor het werkgelegenheidsbeleid moet worden verbeterd.

De lidstaten moeten opnieuw duidelijk maken dat ze veel belang hechten aan de werkgelegenheidsdoelstellingen die ze samen op Europees niveau hebben vastgesteld door:

- partnerschappen voor de hervorming van de werkgelegenheid tussen alle betrokken partijen te sluiten;

- duidelijke nationale beleidsmaatregelen te formuleren met streefcijfers die de op EU-niveau overeengekomen streefcijfers weerspiegelen (vooral voor de arbeidsparticipatie, de effectieve uittredingsleeftijd en de EU-benchmarks voor onderwijs en opleidingen) en – waar nodig – de uitgaven anders te verdelen en de overheidsmiddelen efficiënter te gebruiken;
- de nationale actieplannen als documenten voor de centrale planning en de monitoring van het beleid te gebruiken (documenten die de grote verscheidenheid van noodzakelijke beleidsmaatregelen weerspiegelen) en alle sleutelactoren met het oog op hervormingen in te schakelen. De politieke legitimiteit van de nationale actieplannen moet worden versterkt door de nationale parlementen in te schakelen. Overleg met de sociale partners en de civiele samenleving moet tot norm uitgroeien in heel de EU. Door de nationale parlementen een grotere rol te laten spelen kunnen de nationale actieplannen ook beter in de jaarlijkse begrotingscyclus worden geïntegreerd.

In landen waar de bevoegdheid voor het werkgelegenheidsbeleid door nationale, regionale en plaatselijke autoriteiten wordt gedeeld, de relatie tussen de verschillende niveaus – waar mogelijk – te structureren op basis van een open coördinatiemethode.

De EU-instrumenten doeltreffender als hefboom te gebruiken door:

- de rol van de voor elk EU-land specifieke aanbevelingen te versterken;
- het gebruik van de EU-fondsen meer toe te spitsen op de agenda van Lissabon (en vooral op de werkgelegenheidsdoelstellingen en de streefcijfers);
- het engagement van de Europese sociale partners aan te wakkeren;
- de verspreiding van informatie en het wederzijds leren via de uitwisseling van ervaringen bevorderen.

5. BEOORDELING VAN DE PRESTATIES EN DE BELEIDSMAATREGELEN VAN DE LIDSTATEN

Voor elke lidstaat komen de volgende thema's aan bod:

- de belangrijkste prestaties op het gebied van economie en werkgelegenheid
- de belangrijkste kenmerken van de werkgelegenheidsbeleidsmix zoals beschreven in de nationale actieplannen 2003 voor werkgelegenheid
- de belangrijkste aspecten van governance op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid
- de reactie op de aanbevelingen van de Raad van juli 2003 en de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst.

Wat de belangrijkste uitdagingen voor de toekomst betreft, houdt het verslag ook rekening met de taskforce werkgelegenheid (en vooral met het specifieke commentaar dat de taskforce aan de verschillende landen wijdt).

BELGIË

De economische context en de arbeidsmarkt: De Belgische economie heeft zich in 2002 en 2003 traag ontwikkeld: in 2002 is het BBP met 0,7% gegroeid en voor 2003 wordt een groei van minder dan 1% verwacht. De totale werkgelegenheid is in 2002 gedaald en voor 2003 wordt een verdere daling verwacht. De totale arbeidsparticipatie stagneerde (amper 59,9% in 2002). De arbeidsparticipatie van ouderen is nog steeds veruit het laagst van alle EU-landen. De werkloosheid is sneller dan gemiddeld in de EU gestegen tot 7,3% in 2002. Verwacht wordt dat het werkloosheidscijfer in 2003 tot 8,2% zal stijgen. Bijna de helft van alle werklozen zijn langdurig werklozen. Oude regionale verschillen op het gebied van werkgelegenheid blijven bestaan en de fiscale en niet-fiscale druk op arbeid is nog steeds hoog.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De verschillende doelstellingen en richtsnoeren en de streefcijfers op tal van beleidsgebieden worden evenwichtig en strategisch benaderd. Een belangrijke doelstelling bestaat erin uiterlijk 2007 200 000 nieuwe banen te scheppen, waardoor de totale arbeidsparticipatie stijgen tot 65% zou stijgen. De tijdens de werkgelegenheidsconferentie in september 2003 overeengekomen maatregelen zouden rechtstreeks 60 000 nieuwe banen moeten opleveren. De overige banen zouden uit toekomstige economische groei moeten voortvloeien. Centraal in de werkgelegenheidsstrategie staat een verdere daling van de arbeidskosten in combinatie met een versterkt actief arbeidsmarktbeleid. Er wordt voor administratieve vereenvoudigingen gezorgd om het ondernemerschap te bevorderen. Actief ouder worden wordt via gerichte maatregelen bevorderd maar er is wellicht behoefte aan diepgaandere hervormingen. Er wordt aandacht geschonken aan de verschillende dimensies van de arbeidskwaliteit, waarbij voor evenwicht tussen flexibiliteit en veiligheid wordt gezorgd. Ondanks recente inspanningen stagneert het aantal mensen dat onderwijs en opleidingen volgt.

Governance: Aangezien werkgelegenheid de belangrijkste prioriteit van de regering is, heeft de Europese werkgelegenheidsstrategie meer aandacht gekregen. De regionale autoriteiten en de sociale partners zijn actief bij de ontwikkeling van het nationale actieplan betrokken geworden en hebben onlangs aan de werkgelegenheidsconferentie deelgenomen om de nationale werkgelegenheidsstrategie te ondersteunen. De lopende reorganisatie van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zou tot een verduidelijking van hun opdracht moeten leiden. Er zijn belangrijke extra budgetten voor de werkgelegenheidsstrategie gereserveerd, maar de budgetten voor beroepsopleidingen blijven verhoudingsgewijs laag. De bijdrage van het ESF wordt hoofdzakelijk besteed aan preventieve maatregelen, levenslang leren en acties ter bevordering van de sociale integratie.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De *preventieve aanpak* is geïntensiveerd en er zijn extra inspanningen aangekondigd, maar de impact ervan moet nog worden vastgesteld. Er is in dit verband behoefte aan een pro-actievere aanpak van de herstructurering van bedrijven en aan maatregelen om de situatie van achtergestelde jongeren en migranten te verbeteren. Ondanks een daling blijft de instroom in langdurige werkloosheid hoog en is de langdurige werkloosheid toegenomen. De *arbeidsparticipatie* zou dankzij verlagingen van de arbeidskosten, plaatselijke werkgelegenheidssystemen en andere activeringsmaatregelen moeten stijgen, maar de beoogde 200 000 nieuwe banen worden slechts gedeeltelijk door de overeengekomen maatregelen gedekt. Er zijn veel maatregelen genomen om *actief ouder worden* te bevorderen, maar het ontbreekt aan een streefcijfer en werknemers worden nog steeds gestimuleerd om de

arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. De belastinghervorming is volgens plan uitgevoerd en beslist is om de socialezekerheidsbijdragen extra te verlagen. Er zijn nieuwe maatregelen voorgesteld om de resterende *werkloosheidsvallen* aan te pakken, maar het uitkeringsstelsel is grotendeels ongewijzigd gebleven. De initiatieven voor een beter toezicht op de beschikbaarheid van werklozen voor de arbeidsmarkt zijn nog niet uitgevoerd. De acties ter bevordering van de plaatselijke ontwikkeling zouden de *regionale verschillen op het gebied van de werkgelegenheid* moeten verkleinen, maar zijn op activiteiten met een lage productiviteit toegespitst. Er zijn een aantal maatregelen genomen om de arbeidsmobiliteit te bevorderen en er zijn samenwerkingsovereenkomsten gesloten om de regionale barrières tussen diensten voor arbeidsvoorziening uit de weg te ruimen. Voorts moeten maatregelen worden genomen om *levenslang leren* nog meer te bevorderen.

DENEMARKEN

De economische context en de arbeidsmarkt: Het afgelopen jaar is de groei van de Deense economie duidelijk vertraagd na een periode van zeven jaar van sterke economische groei. In 2003 wordt een reële groei van het BBP van 0,8% verwacht (vergeleken met 2,1% in 2002). De stijging van de productiviteit is een van de hoogste in de EU. Zowel de beroepsbevolking als de totale werkgelegenheid is sinds 2001 aanzienlijk gedaald. De werkloosheid (voor 2003 wordt een werkloosheidscijfer van 5,5% verwacht) is sterk toegenomen sinds begin 2002 het laagste werkloosheidscijfer in 25 jaar werd opgetekend. Vooral afgestudeerden zijn het slachtoffer. De langdurige werkloosheid neemt toe. De participatiegraad en het activeringspercentage behoren tot de hoogste in de EU en Denemarken heeft al alle kwantitatieve werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon gehaald.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Hoog op de politieke agenda staat nog steeds een aantal problemen waarmee de Deense samenleving op lange termijn zal worden geconfronteerd, zoals de vergrijzing van de bevolking, de potentiële tekorten aan arbeidskrachten en de ondervertegenwoordiging van etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Het zal veel moeite kosten om de neerwaartse trend op het gebied van werkgelegenheid en beroepsbevolking om te buigen. De Deense autoriteiten schatten dat het aantal werkenden met 59 000 moet stijgen om het huidige niveau van belastingen en sociale voorzieningen te kunnen handhaven en de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking in 2010 te compenseren. De strategie van de regering om volledige werkgelegenheid te waarborgen spitst zich toe op het arbeidsaanbod, waarbij in toenemende mate aandacht wordt geschonken aan de begeleiding van werklozen bij het zoeken naar werk. Deze aanpak kan alleen resultaten opleveren als de mondiale economische activiteit toeneemt en de privé-sector een groot aantal afgestudeerden aanwerft die in het verleden door de overheid in dienst werden genomen. De regering heeft de hervormingen ter bevordering van de integratie van etnische minderheden voortgezet na de beperkte successen van de afgelopen jaren. De integratiestrategie streeft twee doelstellingen na: het arbeidspotentieel van etnische minderheden benutten en hun integratie in de Deense samenleving bevorderen.

Governance: Denemarken beschikt in het algemeen over degelijke governancestructuren dankzij de unieke traditie om de sociale partners bij arbeidsmarktthema's te betrekken. Toch moet verder aandacht aan een aantal problemen worden geschonken. Een van de operationele uitdagingen bestaat erin voor een gelijkere behandeling te zorgen van werklozen die door de werkloosheidsverzekering (die onder de bevoegdheid van het systeem van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling valt) worden gedekt, en werklozen die sociale bijstand genieten (beheerd door de gemeenten). De regio's en plaatselijke niveaus moeten nauwer bij de uitvoering van de nationale werkgelegenheidsstrategie worden betrokken. De plaatselijke besturen moeten nauwer bij de definiëring en de uitvoering van deze strategie worden betrokken.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op de meeste werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De problemen op het gebied van het *arbeidsaanbod* zijn grondig geëvalueerd en er is nagegaan hoe de problemen beleidsmatig moeten worden aangepakt. Er is echter te weinig gedaan om het probleem van de bottlenecks uit de weg te ruimen (met uitzondering van plaatselijke initiatieven in het onderwijs en de gezondheidszorg). Aangezien verwacht wordt dat het probleem in toekomst erger zal worden, schieten de bestaande maatregelen wellicht tekort en is er behoefte aan meer omvattende en gecoördineerde acties. Er zijn gepaste maatregelen genomen als reactie op de aanbeveling over *kansarmen*. Er zijn hervormingen

goedgekeurd die gebaseerd zijn op financiële maatregelen om arbeid te stimuleren en nieuwe maatregelen om immigranten te stimuleren zich beter in de Deense samenleving te integreren. Af te wachten valt of de combinatie van verlaagde uitkeringen voor immigranten en intensievere activeringsmaatregelen zal leiden tot een grotere arbeidsmarktparticipatie. Als reactie op de aanbeveling in verband met *werken lonend maken* is een nieuw belastingspakket goedgekeurd, dat een geleidelijke maar matige verlaging van de belastingen op arbeid tussen 2004 en 2007 omvat. De reële effecten van deze hervorming moeten de komende jaren verder worden onderzocht. Voorts moeten inspanningen worden geleverd om de negatieve trend van de afgelopen jaren op het gebied van de deelname aan voortgezette beroepsopleidingen om te buigen.

DUITSLAND

De economische context en de arbeidsmarkt: Het reële BBP is in 2002 met 0,2% gestegen. Verwacht wordt dat het in 2003 onveranderd blijft. De reële arbeidskosten per eenheid product zijn in 2002 met 0,8% gedaald. Verwacht wordt dat ze in 2003 verder met 0,9% zullen dalen. De werkgelegenheid kende in 2002 een negatieve groei van -0,6%. De totale arbeidsparticipatie bedroeg 65,3%. Verwacht wordt dat de werkgelegenheid in 2003 verder met ongeveer 1,5% zal dalen. De arbeidsparticipatie van vrouwen was stabiel en bedroeg 58,8%. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is gestegen tot 38,4% (hetzelfde percentage als in 1997). Het werkloosheidscijfer is in 2002 gestegen tot 8,6%. Verwacht wordt dat het in 2003 zal stijgen tot 9,4%. De langdurige werkloosheid is in 2002 gestegen tot 4,0%. In Oost-Duitsland was de werkloosheid meer dan twee keer hoger dan in West-Duitsland.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Hoewel Duitsland opnieuw verklaard heeft veel belang aan de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon te hechten, ontbreekt het aan een werkgelegenheidsstreefcijfer. Het nationale actieplan legt geen expliciet verband tussen de drie overkoepelende doelstellingen. De Job-AQTIV-wet, de vier wetten betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de hervorming van de financiële steun voor werklozen (Hartz I-IV) ter verbetering van de actieve arbeidsmarktmaatregelen en de arbeidsbemiddelingsdiensten, en de uitgebreide “Agenda 2010” zijn bedoeld om de belangrijkste problemen op de arbeidsmarkt te verhelpen. Het is veelbetekenend dat alle werklozen tussen 15 en 25 jaar een baan of een kwalificatiemaatregel is beloofd, maar dat tegelijkertijd het recht op werkloosheidsuitkeringen tot 12 maanden wordt beperkt (18 maanden voor werklozen die ouder dan 55 jaar zijn). Het scheppen van banen zal worden bevorderd via gunstige fiscale en socialezekerheidsbijdragen voor “mini-banen”. Het merendeel van deze maatregelen wordt pas sinds kort uitgevoerd. De impact van de nieuwe wetgeving kan bijgevolg nog niet ten volle worden geëvalueerd.

Governance: Het is van cruciaal belang dat de federale overheid, de bondsstaten, de gemeenten en de sociale partners samenwerken. De Europese werkgelegenheidsstrategie is echter nog steeds weinig zichtbaar. Gewaarborgd moet worden dat het nieuwe systeem voor het beheer van actieve arbeidsmarktmaatregelen niet tot een afroming van de werklozen en de uitsluiting van achtergestelde groepen leidt. In 2002 heeft het ESF 1,646 miljard euro bijgedragen aan de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie. In het nationale actieplan wordt de rol van het ESF benadrukt (vooral met betrekking tot de richtsnoeren 1, 3, 6 en 7).

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Er wordt nog steeds getracht om de *efficiëntie van de actieve arbeidsmarktmaatregelen* te verbeteren en de oprichting van arbeidsbureaus is een belangrijke stap voorwaarts. De Job-AQTIV-wet heeft geen onmiddellijke impact gehad. De regionale verschillen kunnen alleen verkleind worden als bedrijven nieuwe banen scheppen. Het is daarom zorgwekkend dat in Oost-Duitsland verhoudingsgewijs minder bedrijven worden opgestart dan in West-Duitsland. De *hervorming van de arbeidsbescherming* wordt voortgezet. De veranderingen zijn voor kleine bedrijven bestemd en beogen een versoepelde toegang tot beroepen. Af te wachten valt hoe de aanbevelingen van de deskundigengroep over de financiering van *levenslang leren* zullen worden uitgevoerd. Op het gebied van de *gelijkheid van mannen en vrouwen* ligt de opvang voor kinderen jonger dan drie jaar ruim onder het EU-streefcijfer van 33% (vooral in de westelijke bondsstaten). De salarisverschillen tussen mannen en vrouwen blijven groot.

Wat het thema *werken lonend maken* betreft, heeft het splitsen van de inkomensbelasting tussen paren ertoe geleid dat werken vooral voor vrouwen minder interessant is geworden. Er zijn echter wel maatregelen genomen om werken lonender te maken voor oudere werknemers en werknemers aan de onderkant van de loonschaal. Voorts moet overwogen worden hoe *het bedrijfskader* vereenvoudigd kan worden. Er moeten *allesomvattende* strategieën *op het gebied van actief ouder worden* worden ontwikkeld en de *integratie van immigranten* moet worden aangezwengeld.

GRIEKENLAND

De economische context en de arbeidsmarkt: De groei van het reële BBP bedroeg in 2002 3,8% en lag ruim boven het EU-gemiddelde van 1,1%. In 2003 bedroeg de groei van het reële BBP 4,1%. Ook voor 2004 wordt een sterke groei verwacht. In 2005 daarentegen wordt een groeivertraging verwacht. De arbeidsproductiviteit is in 2001 en 2002 met ruim 4% toegenomen (ruim boven het EU-gemiddelde). De totale arbeidsparticipatie (56,7%) lag in 2002 echter ruim onder het EU-gemiddelde (64,3%). Vooral de arbeidsparticipatie van vrouwen was laag (42,5%). Verwacht wordt dat de totale arbeidsparticipatie in 2003 met 1% zal toenemen maar in 2004 en 2005 trager zal groeien. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers (39,7%) lag in 2002 heel dicht in de buurt van het EU-gemiddelde. Het werkloosheidscijfer (10%) is in 2002 weliswaar duidelijk gedaald maar ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde (7,7%). Verwacht wordt dat het in 2003 tot 9,5% zal dalen en in 2005 verder zal afnemen tot 9,0%. Vooral het percentage werkloze vrouwen (15% in 2002) en jongeren (9,6%) is bijzonder hoog. De deelname van volwassenen aan onderwijs is betrekkelijk laag (1,2% van de bevolking in de werkende leeftijd vergeleken met het EU-gemiddelde van 8,5%).

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De Griekse regering heeft zich onder meer ten doel gesteld de arbeidsparticipatie en de werkgelegenheid (vooral van vrouwen en jongeren) aan te zwengelen, de hoge werkloosheid te bestrijden en de sociale samenhang en de integratie te bevorderen. Het is de bedoeling 300 000 nieuwe banen te scheppen en de regering is van plan om in 2003 voor 25 000 deeltijdse banen in de overheidssector te zorgen. In het nationale actieplan wordt hoge prioriteit verleend aan de bevordering van gelijke kansen, de gezondheid en de veiligheid op het werk en de deelname van volwassenen aan onderwijs en opleidingen. De doeltreffendheid en de efficiëntie van de actieve arbeidsmarktmaatregelen moet in overleg met de sociale partners worden verhoogd (vooral door een grondige hervorming van de maatregelen en de programma's van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (OAED)). De belasting- en pensioenstelsels moeten worden hervormd om werken lonender te maken en de werkgelegenheid in de formele economie te bevorderen.

Governance: De Griekse regering heeft de nauwe samenwerking met de sociale partners actief voortgezet. De sociale partners zijn nu in het nationale werkgelegenheidscomité vertegenwoordigd en nemen actief deel aan de planning en de uitvoering van het nationale actieplan. Ook de plaatselijke en regionale autoriteiten zijn in het comité vertegenwoordigd en er zijn links naar het nationale actieplan voor integratie gelegd. Er moeten meer inspanningen worden geleverd om de sociale partners intensiever bij de planning en de evaluatie van activiteiten te betrekken. Het ESF levert een belangrijke bijdrage aan de uitvoering van het nationale actieplan (vooral op het gebied van onderwijs, opleidingen en gelijkheid van mannen en vrouwen).

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Met betrekking tot het thema aanpassingsvermogen worden nieuwe maatregelen verwacht ter bevordering van *deeltijdarbeid*. Het recente pakket maatregelen ter hervorming van de arbeidsmarkt heeft slechts een beperkte impact gehad en wordt momenteel herzien. De diversiteit van arbeidsregelingen moet worden bevorderd door vooral deeltijdarbeid en uitzendwerk aantrekkelijker voor bedrijven en werknemers te maken. De maatregelen ter bevordering van *levenslang leren* gaan in de goede richting, maar er moet meer worden gedaan om de onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidssystemen te coördineren en meer

mensen (vooral volwassenen) bij levenslang leren te betrekken. Er is duidelijk vooruitgang op het gebied van *de gelijkheid van mannen en vrouwen* geboekt, maar er bestaan nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid. Griekenland heeft een aantal maatregelen genomen om de inzetbaarheid van vrouwen te verbeteren en de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken. Het nationale actieplan vermeldt echter niet of er op dit punt sinds 2002 vooruitgang is geboekt, zodat de doeltreffendheid van de beleidsmaatregelen moeilijk geëvalueerd kan worden. Het zal niet eenvoudig zijn om de streefcijfers op het gebied van kinderopvang te halen. Op het gebied van *activering* is een verschuiving van passieve naar actieve beleidsmaatregelen gepland. De maatregelen ter verlaging van de socialezekerheidsbijdragen hebben tot dusver slechts een beperkte impact gehad. Het is zaak het arbeidsaanbod intensiever te stimuleren en werken lonender te maken. Hoewel maatregelen zijn genomen om de *hervorming van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling* te versnellen en de preventieve en gepersonaliseerde methode uniform toe te passen, moeten de hervormingen worden voortgezet. Voorts moeten de *administratieve lasten voor het bedrijfsleven* worden verlicht om het scheppen van banen te bevorderen.

SPANJE

De economische context en de arbeidsmarkt: Ondanks de internationale context heeft de Spaanse economie het in 2002 en het eerste deel van 2003 goed gedaan. Het BBP is er sneller gegroeid dan in de EU (2% in 2002 en naar verwachting 2,3% in 2003). De werkgelegenheid groeit nog steeds fors (1,5% in 2002 en naar verwachting 1,7% in 2003). De arbeidsparticipatie is in 2002 gestegen tot 58,4%, maar ook het werkloosheidscijfer is gestegen tot 11,3% (prognose voor 2003). In beide gevallen was de stijging voor vrouwen groter. Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen en de seksesegregatie van de arbeidsmarkt neemt toe. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is met 0,5 procentpunten gestegen tot 39,7%. De vele *arbeidscontracten voor bepaalde tijd* verklaren deels de lage deelname aan opleidingen. *Deeltijdarbeid* is echter ondervertegenwoordigd.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: In het algemeen liggen de voorgestelde maatregelen in het verlengde van het bestaande beleid. Het scheppen van banen en het bevorderen van de arbeidsparticipatie zijn belangrijke doelstellingen, die met name worden nagestreefd door werken lonend te maken en de kwaliteit van het werk en de productiviteit te verbeteren. Ondanks de lage arbeidsparticipatie zijn geen nationale streefcijfers geformuleerd. Er wordt actief steun verleend aan maatregelen om het aantal tijdelijke contracten te verminderen en de participatie van vrouwen en oudere werknemers te verhogen. De sociale samenhang en de integratie worden bevorderd door actieve maatregelen te nemen die specifiek bestemd zijn voor groepen en regio's met bijzondere problemen. Hoewel de maatregelen ter bevordering van de participatie van oudere werknemers zijn aangescherpt, berust de aanpak hoofdzakelijk op financiële stimuleringsmaatregelen. Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen moet voor meer kinderopvang worden gezorgd. Om de regionale verschillen te verkleinen worden maatregelen genomen om de geografische mobiliteit te bevorderen. Het functioneren van de huisvestingsmarkt blijft echter een probleem. Er moet verder aandacht worden geschonken aan de integratie van het stijgend aantal migrante werknemers.

Governance: Zowel de autonome regio's als de plaatselijke gemeenten worden bij het werkgelegenheidsbeleid betrokken. Het resultaat is een ingewikkeld coördinatieproces, waarbij de definitieve voltooiing van het informatiesysteem een belangrijke uitdaging vormt. Bij de voorbereiding van het nationale actieplan is met een groot aantal partners overleg gepleegd, maar er is behoefte aan een systematischer follow-up- en ontwikkelingsproces. Het nationale actieplan bevat gedetailleerde budgettaire informatie voor alle richtsnoeren. De totale begroting is in 2003 met 9,5% verhoogd in vergelijking met 2002. Hoewel op het belang van de ESF-bijdrage wordt gewezen, ontbreekt het aan een analyse van de concentratie van de middelen en de resultaten.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Er is gemengd op de aanbevelingen gereageerd. De maatregelen om *op veranderingen in te spelen en het aanpassingsvermogen te bevorderen* berusten in grote mate op overeenkomsten tussen de overheid en de sociale partners en op incentives ter bevordering van vaste arbeidscontracten. Ondanks de grote inspanningen van de afgelopen jaren is slechts zeer weinig vooruitgang geboekt bij de reductie van tijdelijke arbeid. De diversiteit van arbeidsregelingen moet worden bevorderd door vooral deeltijdarbeid en uitzendwerk aantrekkelijker voor bedrijven en werknemers te maken. *De gelijkheid van mannen en vrouwen* is bevorderd door de maatregelen van de afgelopen jaren voort te zetten en de

begrotingsmiddelen aanzienlijk te verhogen. Verwacht wordt dat de opvang voor kinderen jonger dan drie jaar aanzienlijk zal verbeteren. De buitenschoolse opvang van kinderen ouder dan drie jaar en de opvang van andere personen ten laste komen in het nationale actieplan echter niet aan bod. De *regionale verschillen* op het gebied van arbeidsparticipatie en werkloosheid zijn in 2002 ietwat teruggedrongen. Uit weinig blijkt echter dat nieuwe instrumenten zijn geïntroduceerd om het probleem verder aan te pakken. *De modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling* is voortgezet. Het in het nationale actieplan 2001 aangekondigde statistische monitoringsysteem is echter nog niet voltooid. Voorts moet de toegang tot actieve arbeidsmarktmaatregelen voor kansarmen (vooral jongeren en immigranten) worden verruimd en de toegang tot opleidingen via stimuleringsmaatregelen worden verbeterd.

FRANKRIJK

De economische context en de arbeidsmarkt: De economische situatie en de prestaties op de arbeidsmarkt zijn in 2002-2003 aanzienlijk verslechterd. De economische groei is in 2002 tot 1,2% van het BBP gedaald en zal in 2003 naar verwachting tot 0,1% dalen. De aanpassing van de arbeidsmarkt aan de aanhoudende baisse resulteerde in een sterk verminderde groei van de werkgelegenheid in 2002 (0,7%) en een negatieve groei in 2003 (prognose: -0,2%). Tegelijkertijd is de werkloosheid in 2002 met 0,3% gestegen tot 8,8%. Verwacht wordt dat de werkloosheid in 2003 tot 9,4% zal stijgen. De arbeidsparticipatie bedraagt 63% (2002), maar is voornamelijk in de leeftijdsgroep van 25-54-jarigen geconcentreerd. Bij de 15-24-jarigen en de 55-64-jarigen bedraagt de arbeidsparticipatie respectievelijk 30,1% en 34,8%. De deelname aan onderwijs en opleidingen (2,7%) ligt nog steeds ruim onder het EU-gemiddelde van 8,5%.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: In het Franse nationale actieplan wordt een zeer evenwichtige methode beschreven om de arbeidsparticipatie te verhogen, de arbeidskwaliteit en de productiviteit te verbeteren en de sociale integratie te bevorderen. De methode is gebaseerd op streefcijfers voor het resterende deel van de ambtsperiode van de regering (2003-2006). Het nationale actieplan bevat verschillende beleidsrichtsnoeren die, hoewel ze van de economische groei afhankelijk zijn, in een evenwichtiger beleidsmix zullen resulteren. De belangrijkste beleidsrichtsnoeren houden verband met meer veralgemeende verlagingen van de socialezekerheidslasten voor bedrijven, het bevorderen van de arbeidsparticipatie via activeringsmaatregelen voor werklozen en inactieven en maatregelen om werken financieel aantrekkelijker te maken, en grotere inspanningen om veranderingsprocessen en investeringen in menselijk kapitaal te begeleiden. De sociale partners zullen een grotere rol toebedeeld krijgen bij een aantal hervormingen, met name op het gebied van levenslang leren, de gelijkheid van mannen en vrouwen, de hervorming van het uitkeringsstelsel en de modernisering van de werkorganisatie. De strategieën ter bevordering van actief ouder worden zullen worden aangescherpt uitgaande van de recente pensioenhervorming.

Governance: De verbetering van de governance van het werkgelegenheidsbeleid maakt deel uit van de algemene institutionele hervormingen en de overdracht van de verantwoordelijkheid voor bepaalde arbeidsmarktinstrumenten (cf. beroepsopleidingen) naar het regionale niveau en is nauw verweven met het heropstarten en de verdere hervorming van de sociale dialoog. De nieuwe werkgelegenheidsbegroting is transparanter geworden doordat de financiële toewijzingen voor alle belangrijke beleidsmaatregelen worden vermeld. In het nationale actieplan wordt gewezen op het verband tussen de huidige ESF-steun en de werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarbij de aandacht vooral wordt toegespitst op preventie en de ontwikkeling van menselijk kapitaal.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De aanbevelingen op het gebied van *preventie en activering* zijn vertaald in een uitbreiding van de gepersonaliseerde begeleiding van werklozen, de activering van stelsels voor inkomenssteun en een herziening van de werkloosheidsuitkeringen. *Levenslang leren* is aan bod gekomen in een belangrijke overeenkomst met de sociale partners betreffende het individuele recht op beroepsopleidingen. Gewaarborgd moet worden dat laaggeschoolde werknemers en werknemers van kleine en middelgrote ondernemingen kunnen profiteren van de verbeterde toegang tot opleidingen. Verwacht wordt dat *het arbeidsaanbod en het actief ouder worden* zullen verbeteren door de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen, de regelingen

voor vervroegde uittredingen te verminderen en oudere werknemers te stimuleren op de arbeidsmarkt actief te blijven. Het *sociale partnerschap* wordt bevorderd door de sociale partners te betrekken bij de onderhandelingen over overeenkomsten betreffende begeleidingsmaatregelen bij economische herstructureringen en de gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven.

Verder moet Frankrijk overwegen hoe de *segmentatie van de arbeidsmarkt* kan worden tegengegaan door de overgang van arbeidscontracten voor bepaalde tijd naar vaste arbeidscontracten te bevorderen. Er moet grondig aandacht worden geschonken aan de zwakke positie van *jongeren* en *immigranten* op de arbeidsmarkt. Het aantal jongeren dat het onderwijs *vroegtijdig* de rug toekeert, moet worden teruggedrongen. Het moet eenvoudiger worden om *leerovereenkomsten* te sluiten.

IERLAND

De economische context en de arbeidsmarkt: Hoewel de reële groei van het BBP (6,8%) in 2002 in Ierland opnieuw het hoogst van alle lidstaten was, is het groeitempo aanzienlijk gedaald door de verslechtering van de wereldeconomie. Het gevolg is een groei van het BBP van amper 0,1%. Verwacht wordt dat de economische toestand in 2003 betrekkelijk slecht zal blijven en pas in 2004 ietwat zal verbeteren. De werkgelegenheid is in 2002 met 1,4% gestegen (vergeleken met 2,9% in 2001), vooral dankzij groei in de openbare sector. De totale arbeidsparticipatie bedroeg 65,3%. De arbeidsparticipatie van vrouwen bedroeg 55,4% (EU-gemiddelde: 55,6%), van mannen 75,2% (EU-gemiddelde: 72,8%) en van oudere werknemers 48,1% (EU-gemiddelde: 40,1%). De werkloosheid is van 3,9% tot 4,4% gestegen en de langdurige werkloosheid is tot 1,3% gestegen. De arbeidsproductiviteit (zowel per hoofd als per uur) is aanzienlijk gegroeid en bedroeg 4,6%. De reële arbeidskosten per eenheid product, die in 2001 nog ietwat waren gestegen, zijn met 3,6% gedaald, de grootste daling in de EU.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Ierland wordt met een dubbele uitdaging geconfronteerd: de arbeidsparticipatie van inactieven en werklozen moet worden verhoogd en vermeden moet worden dat nieuwe werklozen langdurig werkloos worden. De mainstreaming van het proces van volledige werkgelegenheid naar alle personen die zes maanden werkloos zijn, is een belangrijke stap die het belang van activeringsmaatregelen benadrukt. Er bestaan ook tal van werkgelegenheidsprogramma's die zijn toegesneden op sociaal uitgesloten, bepaalde kwetsbare groepen en achtergebleven gebieden. Er zijn nationale streefcijfers vastgesteld om de arbeidsparticipatie van vrouwen en kwetsbare groepen te verhogen. Ierland is op een aantal gebieden actief om de arbeidskwaliteit en de productiviteit te verbeteren. Op het gebied van gezondheid en veiligheid is het aantal ernstige en dodelijke ongevallen stevig gedaald. Er is prioriteit verleend aan investeringen in onderzoek en ontwikkeling. De Expert Group on Future Skills Needs heeft een aantal verslagen gepubliceerd waarin dreigende tekorten aan geschoolde arbeidskrachten in kaart worden gebracht en een strategie wordt voorgesteld om deze tekorten te verhelpen. Dit heeft geleid tot meer investeringen (onder meer in computeropleidingen). In het nationale actieplan wordt echter weinig over de impact van deze maatregelen vermeld.

Governance: Het sociale partnerschap is nog steeds sterk in Ierland, maar de recente economische baisse heeft het partnerschap onder druk gezet. Het grote publiek is nauwelijks op de hoogte van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Op het ESF na wordt weinig informatie verstrekt over financiële toewijzingen ter ondersteuning van de richtsnoeren.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op de meeste werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Er is aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het verkleinen van de *regionale verschillen*. Het verschil tussen de werkloosheidscijfers van de twee regio's is teruggebracht tot iets meer dan 1%. Het toespitsen van investeringen en subsidies op de armere regio heeft positieve gevolgen gehad. De recente National Spatial Strategy biedt een twintigjarig strategisch kader om de ontwikkeling gelijkmatiger over de regio's te spreiden. Het aantal deelnemers aan initiatieven op het gebied van *levenslang leren* is aanzienlijk gestegen en er zijn initiatieven met betrekking tot bedrijfsinterne opleidingen opgestart. Ondanks het grote aantal initiatieven en maatregelen kost het echter moeite om een algemeen coherent kader te onderkennen. Er worden enkele streefcijfers vermeld maar het ontbreekt grotendeels aan informatie over de geboekte vooruitgang. Er worden maatregelen genomen om *genderproblemen* aan te pakken en Ierland hecht veel belang aan de ontwikkeling van een vijfjarige National Women's Strategy. De seksesegregatie van de arbeidsmarkt en de loonkloof tussen mannen en vrouwen

(19% in 2000) blijven echter hoog en het ontbreekt aan streefcijfers op dit gebied. Er is enige vooruitgang op het gebied van kinderopvang geboekt maar het aanbod en de betaalbaarheid blijven een probleem. Er is vooruitgang geboekt bij het verwijderen van mensen met een laag loon uit het belastingnet. Op het gebied van de individualisering van belastingheffingen is echter geen vooruitgang geboekt.

ITALIË

De economische context en de arbeidsmarkt: Het BBP is in 2002 met slechts 0,4% gegroeid en voor 2003 wordt hoogstens een groei van 0,3% verwacht. Het aantal banen is in 2002 flink gestegen (+1,1%), maar in 2003 is het groeitempo gezakt (naar verwachting nog +0,8%). De arbeidsparticipatie (55,5%) bedroeg in 2002 voor het eerst meer dan 55% maar is nog steeds het laagst van alle EU-lidstaten. De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt toe maar is nog steeds uiterst laag (42,0%). De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is een klein beetje gestegen maar is nog steeds uiterst laag (28,9%). De werkloosheid is in 2002 verder gedaald tot 9,0%. Voor 2003 wordt een minieme daling tot 8,8% verwacht. De jeugdwerkloosheid (9,7% in 2002 vergeleken met het EU-gemiddelde van 7,2%), het percentage langdurig werklozen (5,3%) en het percentage werkloze vrouwen (12,2%) blijven zorgen baren. Ondanks een recente verbetering van de toestand bestaan er nog steeds enorme geografische verschillen.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: In het nationale actieplan 2003 worden de volgende streefcijfers voor 2005 vermeld: een totale arbeidsparticipatie van 58,5%, een arbeidsparticipatie van vrouwen van 46% en een arbeidsparticipatie van oudere werknemers van 40%. Het is de bedoeling deze streefcijfers te halen door de flexibiliteit van de contractuele en werktijdregelingen te vergroten en de onderwijs- en pensioenstelsels te hervormen. Ook twee andere geplande hervormingen (de hervorming van de duur en het niveau van werkloosheidsuitkeringen en de hervorming van de belastingtarieven op het arbeidsinkomen) zouden het arbeidsaanbod moeten vergroten door arbeid aantrekkelijker te maken. De hervormingen hebben de flexibiliteit van de arbeidsmarkt vergroot met het oog op meer efficiëntie. Er moeten echter nog maatregelen worden genomen om de segmentatie van contracttypes en sectoren tegen te gaan en het gevaar van seksesegregatie uit de weg te ruimen. Voor Zuid-Italië bevestigt het nationale actieplan de streefcijfers van het communautaire bestek 2000-2006: een groei van meer dan het EU-gemiddelde uiterlijk halverwege het decennium en een arbeidsparticipatie van ongeveer 60% uiterlijk 2010 dankzij flexibelere en transparantere arbeidsmarkten. Indirect zouden hierdoor ook werknemers aan de informele economie kunnen worden onttrokken. Het opstarten in 2004 van door de sociale partners beheerde “interprofessionele fondsen” zou een broodnodige impuls moeten geven aan voortgezette opleidingen en levenslang leren.

Governance: De regio's, die met de beleidsontwikkeling en het beheer van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en het ESF binnen hun geografische grenzen belast zijn, worden nauw bij de governance betrokken. Een even sterke betrokkenheid van de sociale partners kwam er niet door het gebrek aan overeenstemming tussen de 37 verschillende organisaties. De bijdrage van het ESF is vooral belangrijk voor de regio's: het is het belangrijkste financiële instrument van de regio's om actieve beleidsmaatregelen te voeren.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Als reactie op de aanbeveling over het *aanpassingsvermogen* is wetgeving ter bevordering van de flexibiliteit goedgekeurd. De opsplitsing van de arbeidsmarkt tussen vaste en tijdelijke contracten moet worden tegengegaan. De aanbeveling over het *arbeidsaanbod en actief ouder worden* is bij de recente pensioenhervorming aan bod gekomen. Werknemers moeten via gepaste maatregelen (inclusief deeltijdarbeid) worden gestimuleerd om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven. Er is slechts in beperkte mate vooruitgang geboekt op het gebied van kinderopvang. Dankzij de aangekondigde vrijgeving van extra fondsen moeten de bestaande problemen op het gebied van *levenslang leren* in grote mate verholpen kunnen

worden. De onderwijservormingen moeten vroegtijdig schoolverlaten helpen voorkomen en de relevantie van het tertiair onderwijs voor de arbeidsmarkt vergroten. Er is ook – zij het ongelijkmatig – vooruitgang geboekt op het gebied van de *arbeidsbemiddeling*: de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling zijn weliswaar verbeterd (zij het minder doeltreffend in Zuid-Italië), maar het ontbreekt nog aan een geautomatiseerd nationaal informatiesysteem. Het bereik en de doeltreffendheid van de werkloosheidsverzekering en de actieve arbeidsmarktmaatregelen moet worden vergroot (vooral in Zuid-Italië). Uit prestatie-indicatoren blijkt dat bij het *scheppen van banen* vooruitgang is geboekt. Het nettoresultaat van de voor Zuid-Italië bestemde stimuleringsmaatregelen is onduidelijk, maar wellicht is de omzetting van zwartwerk in legaal werk erdoor bevorderd. Zwartwerk moet verder worden bestreden door obstakels in het belastingstelsel weg te werken en de wet beter te doen naleven.

LUXEMBURG

De economische context en de arbeidsmarkt: De slechte economische conjunctuur in 2002 heeft de arbeidsmarkt beïnvloed : de groei van het nationale BBP is sterk vertraagd (+1,3% in 2002 vergeleken met +8,9% in 2000) ; het werkloosheidscijfer is voor het eerst sinds 1998 opnieuw gestegen (2,8% van de actieve bevolking in 2002 en naar verwachting 3,7% in 2003) ; de binnenlandse werkgelegenheid is langzamer toegenomen (+3,2% in 2002 vergeleken met 5,6% in 2001); de totale binnenlandse arbeidsparticipatie is een beetje gestegen (63,7% in 2002 oftewel +0,6%); de arbeidsparticipatie van vrouwen is ietwat gestegen (51,6% in 2002 vergeleken met 50,9% in 2001); en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is aanzienlijk toegenomen maar blijft laag (28,3% in 2002 vergeleken met 25,6% in 2001).

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Het nationale actieplan geeft een overzicht van bestaande of geplande maatregelen, maar vermeldt vrij zelden streefcijfers aangaande de voorgestelde maatregelen. In het nationale actieplan wordt vooral aandacht geschonken aan maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen aan te zwengelen, de integratie via het werk te bevorderen en de onderwijs- en opleidingsstelsels verder te hervormen. Met betrekking tot de lage arbeidsparticipatie van oudere werknemers worden momenteel nagenoeg uitsluitend de oorzaken onderzocht. Hoewel de werkloosheid grotendeels een frictiewerkloosheid is, wordt het scheppen van nieuwe banen nog steeds gestimuleerd door een betere erkenning van sociale werkgelegenheidsinitiatieven of het bevorderen van het ondernemerschap. Het streven naar een betere arbeidskwaliteit en productiviteit blijkt uit de maatregelen om beroep en gezin vlotter te combineren en uit de verlenging van de wettelijke bepalingen betreffende de werkorganisatie. Toch moet er op dit gebied meer gedaan worden (vooral ten behoeve van oudere werknemers).

Governance: Een tripartiet comité (regering-werkgevers-vakbonden) heeft het nationale actieplan goedgekeurd en het observatoire des relations professionnelles et de l'emploi zorgt voor de uitvoering ervan. Ook de sociale partners spelen een belangrijke autonome rol via gemeenschappelijke (deeltijdarbeid, telewerk) of eigen initiatieven. De Luxemburgse diensten voor werkgelegenheid en opleidingen (zowel particuliere als overheidsdiensten) lijken steeds nauwer samen te werken. De ministeries die het meest bij het nationale actieplan betrokken zijn (arbeid, vrouwenzaken, onderwijs), zijn ook vertegenwoordigd in de beheersstructuren van de programma's Doelstelling 3 en EQUAL.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De kwaliteit van het onderwijs en de opleidingen wordt verder verbeterd via nieuwe maatregelen ten behoeve van ongeschoolde jongeren en een vlottere individuele toegang tot permanente educatie. Dankzij de in het nationale actieplan aangekondigde evaluatie van de globale strategie kan de samenhang tussen de onderwijs- en opleidingsstelsels worden versterkt. Het ontbreekt momenteel – althans in de particuliere sector – aan een globale structurele strategie om de lage arbeidsparticipatie van *oudere werknemers* aan te zwengelen. Wel wordt overwogen om het systeem af te schaffen waarbij rentetrekkingen of mensen met een ouderdomspensioen die willen werken, een voorafgaande aanvraag moeten indienen. De wetten uit 2002 – bedoeld om het systeem van arbeidsongeschiktheid en integratie in het arbeidsproces te hervormen en mensen te stimuleren actief te blijven – zijn nog niet geëvalueerd. De *arbeidsparticipatie van vrouwen* wordt nog steeds bevorderd door de combinatie van beroep en gezin en de reïntegratie op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en beroepsactiviteiten voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Verder moeten arbeidsgeschikte

personen die onder het *invaliditeitsstelsel* vallen, worden gestimuleerd om te werken. Bovendien moeten *nieuwe bedrijven* worden gesteund en bedrijfsopleidingen worden bevorderd om de *bedrijfsstructuur te diversifiëren* en alternatieve bronnen van werkgelegenheid te bevorderen.

NEDERLAND

De economische context en de arbeidsmarkt: Voor 2003 wordt een negatieve groei van het BBP van -0.9% verwacht, het slechtste resultaat van alle EU-lidstaten en illustratief voor de voortdurende economische vertraging. De reële arbeidskosten per eenheid product, die vanaf 2004 naar verwachting zullen dalen, bereikten in 2003 een hoogtepunt waardoor de concurrentiepositie aanzienlijk werd aangetast. De werkloosheid is sinds eind 2001 snel gestegen. De arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen ligt ruim boven de streefcijfers van Lissabon, maar de arbeidsparticipatie van etnische minderheden hinkt achterop. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers is redelijk gestegen en ligt boven het EU-gemiddelde.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: In het nationale actieplan worden de belangrijkste uitdagingen voor de volgende drie jaar geanalyseerd. De strategische benadering van de doelstellingen “volledige werkgelegenheid” en “de sociale samenhang versterken” is solide, maar de doelstelling “de kwaliteit en de productiviteit verbeteren” blijft ietwat onderbelicht. Om ervoor te zorgen dat “alle arbeidsgeschikte personen daadwerkelijk werken” lijkt het echter van cruciaal belang meer in mensen, kapitaal en innovatie te investeren. Er zijn ambitieuze nationale streefcijfers vastgesteld voor de arbeidsparticipatie van etnische minderheden en vrouwen. Het percentage jonge werklozen mag niet meer dan het dubbel van het totale werkloosheidscijfer bedragen. Dankzij belastingmaatregelen worden de werkloosheidsvallen weliswaar verkleind maar nog niet volledig geëlimineerd. De hervormingen van de sociale zekerheid zijn vooral bedoeld om de hoge uitkeringsafhankelijkheid te verlagen: ongeveer 8% van de beroepsbevolking ontvangt een werkloosheidsuitkering of sociale bijstand en ongeveer 13% geniet een arbeidsongeschiktheidsuitkering. In overleg met de sociale partners moet een eind worden gemaakt aan de gunstige belastingvoorwaarden voor wie vroegtijdig met pensioen gaat. Het immigratiebeleid is restrictief en wordt niet aangegrepen als middel om de vergrijzing van de bevolking te compenseren. Het voortdurend zwakke gebruik van de allesomvattende benadering van volwassenen (78% niet-naleving en 25% instroom in langdurige werkloosheid) baart zorgen. Ook de cijfers over de duurzaamheid van de arbeidsbemiddeling maken duidelijk dat de kwaliteit van de activeringsmaatregelen moet worden verbeterd.

Governance: Uit de recente overeenkomst over een contractuele loonstop blijkt opnieuw dat het sociale partnerschap een grote rol speelt. Ook de zelfregulering door de sociale partners is vergevorderd. Reïntegratieprogramma's worden op resultaatbasis aan particuliere bedrijven uitbesteed. Deze bedrijven hebben voorsnog moeite om resultaten te behalen en aan de eisen van programma's voor ver van de arbeidsmarkt verwijderde mensen te voldoen. De rol van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling is beperkt tot arbeidsbemiddeling voor nieuwe werklozen. Aangezien de gemeenten de volledige financiële verantwoordelijkheid dragen, zijn de belangrijkste actoren op het gebied van het activeringsbeleid geworden. Ten gevolge van het financieringssysteem hebben de gemeenten er alle belang bij zoveel mogelijk bijstandstrekkers zo snel mogelijk aan werk te helpen, wat ten koste van de duurzaamheid van de arbeidsbemiddeling kan gaan. In het nationale actieplan wordt betrekkelijk weinig over de budgettaire toewijzingen voor beleidsmaatregelen gezegd. De krimpende nationale begrotingen kunnen ertoe leiden dat de beschikbare 1,8 miljard van het ESF beter wordt gebruikt.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Als reactie op de *nieuwe* aanbeveling betreffende *levenslang leren* worden in het

nationale actieplan een aantal maatregelen opgesomd om te voorkomen dat laaggeschoolde werknemers van de arbeidsmarkt verdwijnen. Er wordt echter niets over de verwachte resultaten gezegd. Er is tot dusver onvoldoende gereageerd op de oproep om ook een beroep op bijscholingen en onderwijs te doen in de strijd tegen de werkloosheid. Om adequaat op de *nieuwe* aanbeveling betreffende de *loonkloof tussen mannen en vrouwen* (21%) te kunnen reageren, moeten de maatregelen ter bestrijding van de seksesegregatie van de arbeidsmarkt worden aangevuld met maatregelen die vrouwen stimuleren voltijds te werken. In overeenstemming met de aanbeveling over *werk lonend maken* kunnen de (vanaf 2004) aan de gemeenten opgelegde limieten voor het verlenen van extra inkomenssteun ertoe bijdragen dat de werkloosheidsval verder wordt verkleind. De geplande hervorming van de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen – gecombineerd met een mechanisme van stimulerings- en strafmaatregelen (“carrot and stick”) waarbij (waar mogelijk) zowel de werkgever als de zieke werknemer er belang bij heeft dat de werknemer snel opnieuw aan het werk gaat – lijkt te volstaan om de instroom te reduceren. Hoewel meer aandacht wordt geschonken aan de activering van invaliditeitsuitkeringstrekkers en de oververtegenwoordiging van etnische minderheden en (jonge) vrouwen in het stelsel, zijn de beoogde resultaten in termen van uitstroom niet duidelijk. Voorts moet een allesomvattend systeem worden ontwikkeld om *actief ouder worden* te bevorderen en vroegtijdige pensioneringen tegen te gaan. Er moet aandacht worden geschonken aan de *versterking van preventieve en actieve maatregelen voor volwassenen* en aan een vlottere *integratie van minderheden en niet-staatsburgers* in het onderwijsstelsel en de arbeidsmarkt.

OOSTENRIJK

De economische context en de arbeidsmarkt: De groei van het BBP bedroeg in 2002 1,4% en zal naar verwachting in 2003 dalen tot 0,9%. Het werkloosheidscijfer is in 2002 tot 4,3% gestegen en zal in 2003 naar verwachting tot 4,5% stijgen. Het percentage langdurig werklozen is echter tot 0,8% gedaald. De jeugdwerkloosheid is in 2002 tot 3,7% gestegen en neemt verder toe. Toch is Oostenrijk een van de EU-lidstaten met de laagste jeugdwerkloosheid. De groei van de totale werkgelegenheid bedroeg in 2002 -0,4%, maar de arbeidsparticipatie is gestegen tot 69,3%. De arbeidsparticipatie van mannen is opnieuw gedaald (75,7%), maar de arbeidsparticipatie van vrouwen is vooral ten gevolge van deeltijdwerk sterk gestegen (63,1%). De arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64) is in 2002 tot 30,0% gestegen.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Het doel van de Oostenrijkse regering bestaat erin de arbeidsparticipatie van vrouwen uiterlijk 2005 tot 65% te doen stijgen. De belangrijkste uitdaging voor Oostenrijk bestaat erin de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen. Het parlement heeft daartoe een pakket pensioenhervormingen en een aantal maatregelen goedgekeurd, zoals verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen en een evenwichtiger stelsel van vroegtijdige uittredingen. Het is de bedoeling het recht op deeltijdarbeid te bevorderen. Er worden maatregelen genomen om het percentage nieuw opgestarte bedrijven te verhogen en actieve arbeidsmarktmaatregelen te ontwikkelen. Om de economische basis te versterken en de beroepsbevolking zo efficiënt mogelijk in te zetten vindt de regering het bijzonder belangrijk het percentage voor onderzoek en ontwikkeling te verhogen van 1,95% van het BBP in 2002 tot 3% in 2010. Om de kwaliteit en de productiviteit te verbeteren spitst Oostenrijk de aandacht vooral toe op maatregelen op het gebied van levenslang leren, flexibiliteit en veiligheid op het werk, een betere bescherming van de gezondheid en de veiligheid, de strijd tegen discriminatie, een betere werkorganisatie en een vlottere combinatie van beroep en gezin. In het nationale actieplan wordt echter slechts in zeer algemene bewoordingen gesproken over maatregelen om deze doelstelling concreet uit te voeren. Wat de versterking van de sociale samenhang en de integratie betreft, verwijst het nationale actieplan hoofdzakelijk naar het nationale actieplan integratie.

Governance: Alle belangrijke actoren (verschillende ministeries, de sociale partners, de bondslanden, de regio's, bepaalde ngo's) werden bij het opstellen van het nationale actieplan betrokken. Traditioneel spelen de sociale partners een belangrijke rol op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid (een rol die de thema's van het nationale actieplan overstijgt). In Oostenrijk worden de middelen van het ESF vooral gebruikt om achtergestelde groepen op de arbeidsmarkt te reïntegreren. In 2002 vertegenwoordigden deze middelen ongeveer een zesde van de jaarlijkse begroting voor actieve arbeidsmarktmaatregelen.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Er worden enkele acties beschreven om *levenslang leren* te bevorderen, zoals het door de regering en de sociale partners in 2002 gesloten pact voor jeugd, werkgelegenheid en opleidingen. In overeenstemming met het regeringsprogramma wordt momenteel een breed opgezette strategie uitgevoerd. Er worden belangrijke maatregelen genomen (pensioenhervormingen, actieve arbeidsmarktmaatregelen en subsidies van arbeidskosten). De bevordering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers is een langetermijndoelstelling en de stijging van de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen met 1,4 procentpunt in 2002 in vergelijking met 2001 is een goed teken. Er lopen enkele interessante projecten op het gebied van *gelijke kansen*, maar het enige streefcijfer tot dusver heeft betrekking op de verhoging van

de arbeidsparticipatie van vrouwen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt groter. Het aanbod aan kinderopvang beantwoordt nog niet aan de vraag. De impact van de uitkeringen voor kinderopvang op de kwaliteit en de kwantiteit van de werkgelegenheid van vrouwen wordt gemengd beoordeeld. Verder moeten de recente hervormingen ter bevordering van de beroepsmobiliteit worden gecontroleerd en aangevuld en de kosten (exclusief lonen) voor laagbetaalden worden verlaagd.

PORTUGAL

De economische context en de arbeidsmarkt: De groei van het BBP is sinds 1998 (4,6%) geleidelijk afgenomen. In 2002 bedroeg de groei slechts 0,4% en voor 2003 wordt een negatieve groei verwacht. Het productiviteitsniveau is nog steeds het laagst van alle EU-lidstaten (62,6% van het EU-gemiddelde). Sinds 1998 is er heel wat vooruitgang geboekt bij het streven naar de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon, maar in 2002 is er een kentering ingetreden. Toch is alleen het streefcijfer voor de totale werkgelegenheid in 2010 nog niet gehaald (68,2% in 2002), al ligt het percentage boven het streefcijfer voor 2005. Het werkloosheidscijfer is fors gestegen van 4,1% in 2001 tot 6,3% in het derde trimester van 2003. Het werkloosheidscijfer van vrouwen is hoger dan dat van mannen. Voor het eerst sinds 1997 is het aantal langdurig werklozen in 2002 opnieuw gestegen.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De benadering van de drie strategische doelstellingen is tamelijk evenwichtig en stelt zowel het vraag- als het aanbodbeleid aan de orde. De autoriteiten hechten veel belang aan hervormingen ter ontwikkeling van de ondernemingsstructuur. Tot dusver wordt de ondernemingsstructuur nog steeds gekenmerkt door arbeidsintensieve micro-ondernemingen die moeite hebben om herstructureringen en vernieuwingen door te voeren. De regering heeft op deze problemen in de eerste plaats gereageerd met hoofdzakelijk economische interventieprogramma's, die een fundamentele rol bij de herstructurering van de economie spelen en het scheppen van hoogwaardige banen vergemakkelijken. Ondanks vooruitgang sinds 1997 kan het werkgelegenheidspotentieel van de dienstensector nog verder worden ontwikkeld. Er wordt veel aandacht geschonken aan de strategie ter bevordering van levenslang leren, die van cruciaal belang is om de ernstige tekortkomingen op het gebied van onderwijs, opleidingen en kwalificatieniveaus (inclusief het hoge aantal vroegtijdige schoolverlaters) te verhelpen. De strategie ter bevordering van levenslang leren is echter nog niet volledig operationeel en vereist betere monitoringmechanismen. De coördinatie met de integratiestrategie en het nationale plan voor gelijke kansen is verbeterd. Er moet meer aandacht aan management-, controle- en evaluatiesystemen worden geschonken om te waarborgen dat de doelstellingen worden verwezenlijkt. Verder moet het werkgelegenheidsbeleid adequaat worden geëvalueerd.

Governance: Het werkgelegenheidsbeleid en het economische beleid moeten nauw worden gecoördineerd. Het is zaak voor doeltreffende regionale en plaatselijke systemen en structuren te zorgen, evenals voor voldoende financiële middelen. De sociale partners en de civiele samenleving moeten actief bij de uitvoering van het nationale actieplan worden betrokken.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. *Levenslang leren:* er is in 2001 een uitvoerige strategie ter bevordering van levenslang leren goedgekeurd. Ook de recente wetgevingsinitiatieven voor nieuwe basiswetten betreffende onderwijs en beroepsopleidingen vormen een positieve bijdrage aan het juridische kader ter ondersteuning van levenslang leren. De hardnekkige negatieve indicatoren vereisen echter dat de uitvoering van de strategie wordt verbeterd. Er moeten dringend maatregelen worden genomen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters te verminderen en het onderwijsstelsel kwalitatief te verrijken en beter op de behoeften van de arbeidsmarkt af te stemmen. *Gelijkheid van mannen en vrouwen:* het aanbod gezinsondersteunende diensten wordt verder verbeterd en er is vooral op het gebied van de kinderopvang vooruitgang geboekt (hoewel het aanbod nog steeds niet aan de vraag voldoet). Er moeten concrete maatregelen worden genomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de particuliere sector te dichten en de hoge mate van seksesegregatie tegen te gaan. De mainstreaming van

het aspect gelijke kansen voor mannen en vrouwen moet verder in het nationale actieplan worden ontwikkeld. *Sociaal partnerschap*: in 2003 treedt een nieuwe arbeidscode in werking waarover de sociale partners uitvoerig overleg hebben gepleegd. De nieuwe arbeidscode zorgt onder meer voor een vereenvoudiging van het administratieve en regelgevingskader en legt beperkingen aan het gebruik van tijdelijke contracten op. De regering heeft in 2003 een voorstel voor een “sociaal contract” betreffende concurrentievermogen en werkgelegenheid ingediend, dat in het verlengde ligt van in 2001 gesloten overeenkomsten. Om aan de verwachtingen te voldoen moet na de inspanningen tijdens de onderhandelingsfase nu nog voor solide uitvoeringsmechanismen worden gezorgd.

FINLAND

De economische context en de arbeidsmarkt: In 2002 is het BBP met 2,2% gegroeid en voor 2003 wordt een groei van 1,5% verwacht. Ondanks de trage economische groei bleef de werkgelegenheid onverwacht hoog. De totale arbeidsparticipatie (68,1%) lag boven het EU-streefcijfer voor 2005. De arbeidsparticipatie van vrouwen (66,2%) lag boven het streefcijfer van Lissabon voor 2010. De arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64 jaar) is gestegen tot 47,8% en ligt dus boven het EU-gemiddelde maar onder het EU-streefcijfer van 50%. Het werkloosheidscijfer was in 2002 nog steeds hoog (9,1% voor zowel mannen als vrouwen). Verwacht wordt dat het werkloosheidscijfer dit jaar tot 9,3% zal stijgen.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De Finse werkgelegenheidsstrategie beoogt vooral de arbeidsparticipatie te verhogen en de structurele werkloosheid te verlagen als antwoord op de inkrimping van de beroepsbevolking op middellange termijn. Dit beleid wordt geschraagd door maatregelen ter verbetering van de arbeidskwaliteit en de productiviteit en ter bevordering van de sociale integratie. De regering wil voor het eind van haar ambtsperiode in 2007 minstens 100 000 mensen meer aan het werk krijgen. Op lange termijn – d.w.z. voor het eind van de volgende kabinetsperiode in 2011 – wordt gestreefd naar een arbeidsparticipatie van 75%. Doel is de arbeidsparticipatie in alle regio's en van alle leeftijdsgroepen te verhogen. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar oudere leeftijdsgroepen met hun hoog potentieel aan werkgelegenheids groei. Het is de bedoeling de werkloosheid tot 5% te verlagen. De regering is van plan de arbeidsgerelateerde immigratie te bevorderen. Als de economische groei echter bescheiden blijft, zal het in het licht van de demografische situatie niet eenvoudig zijn om de totale arbeidsparticipatie uiterlijk 2010 tot 70% op te voeren.

Governance: Het nationale actieplan is via tripartiete samenwerking tot stand gekomen. Ook regionale instanties werden bij het voorbereidingsproces betrokken. De belangrijkste punten van het nationale actieplan zijn besproken in de Parlementscommissie werkgelegenheid en gelijkheid. Er kan echter nog meer gedaan worden om alle relevante actoren actief bij de ontwikkeling van het nationale actieplan te betrekken. Het nationale actieplan bevat een aantal financiële gegevens. Het begrotingsvoorstel voor 2004 voorziet in een stijging van de middelen voor de uitvoering van actieve arbeidsmarktmaatregelen met 8%. De steun van het ESF voor het nationale actieplan wordt per richtsnoer weergegeven.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op de meeste werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. In samenwerking met de sociale partners is een programma voor het werkgelegenheidsbeleid opgestart om *de arbeidsmarktprogramma's doeltreffender te maken en het arbeidsaanbod te bevorderen*. Finland is er zich terdege van bewust dat het activeringspercentage moet worden verhoogd om de structurele werkloosheid te verlagen. Het is de bedoeling het activeringspercentage in 2003-2007 tot 30% te verhogen. In het verlengde van de strategie voor *actief ouder worden* streeft Finland ernaar dat mensen uiterlijk 2010 2 tot 3 jaar langer werken dan vandaag. Het belastingbeleid van de regering beoogt *het aanvaarden van werk en het tewerkstellen van mensen lonend te maken* en het scheppen van werkgelegenheid voor mensen met een laag inkomen te stimuleren. Doel is de belastingen tijdens de kabinetsperiode met minstens 1 120 miljard euro te verlagen. De belastingverlagingen bedragen in 2003 in het totaal 792 miljoen euro. De belasting op mensen met een laag loon bedroeg in 2002 40,4%, d.w.z. 0,6 procentpunt minder dan in 2001 maar boven het EU-gemiddelde van 37,8%. Ondanks inspanningen neemt de *seksesegregatie* niet significant af en wordt *de loonkloof tussen mannen en vrouwen* niet substantieel kleiner. Er is

behoefte aan een strategischere aanpak op lange termijn. Voorts moet Finland nieuwe inspanningen leveren om de toegang tot opleidingen voor laaggeschoolden te vergemakkelijken. Bovendien moet verder worden nagedacht over de vraag hoe de werkloosheidsvallen en de arbeidskosten voor laagbetaalden kunnen worden gereduceerd.

ZWEDEN

De economische context en de arbeidsmarkt: De economische groei is in 2002 verder vertraagd (0,9% en 1,9%). De werkgelegenheidsgroei was in 2002 voor het eerst in vijf jaar negatief met een daling van de arbeidsparticipatie van 74% tot 73,6%. De daling was vooral te wijten aan de daling van de arbeidsparticipatie van mannen met 0,8% (de arbeidsparticipatie van vrouwen is met 72,2% stabiel gebleven). Positief is dan weer dat de arbeidsparticipatie van oudere werknemers van 66,8% tot 68% is gestegen. Ondanks de lichte daling van de werkgelegenheid zijn de streefcijfers van Lissabon ruim gehaald. Het werkloosheidscijfer (4,9%) is stabiel gebleven, hoewel de jeugdwerkloosheid ietwat is gestegen (van 5,9% tot 6,4%). Het percentage langdurig werklozen (1%) is nog steeds een van de laagste in de EU.

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: De belangrijkste prioriteit voor Zweden is volledige werkgelegenheid (d.w.z. 80% van de leeftijdsgroep 20- tot 64-jarigen), al zal dit percentage pas later dan de streefdatum van 2004 worden gehaald. Met het oog op volledige werkgelegenheid worden maatregelen genomen om de daadwerkelijke uitredingsleeftijd te verhogen, de arbeidsparticipatie van immigranten te bevorderen en het aantal personen met langdurig ziekteverlof (van wie 65% vrouwen zijn) te verminderen. Langdurig ziekteverlof vormt het grootste probleem voor de Zweedse arbeidsmarkt (vooral in de openbare sector). Het hoge ziektecijfer staat haaks op andere indicaties die een kwalitatief hoogstaand arbeidsklimaat impliceren, zoals het goed ontwikkelde systeem van permanente educatie, de doeltreffende integratie van de genderdimensie in het beleid en het vaderschapsverlof. De productiviteit per uur is in 2002 met meer dan 3% gestegen, zij het dat het uitgangspunt laag was. Slechts een laag percentage ondernemers en zelfstandigen zijn vrouwen. Toch is 2/3 van de financiële middelen voor een nieuw programma ter bevordering van het opstarten van bedrijven naar vrouwen gegaan. De sociale samenhang wordt vooral bevorderd door zwakke groepen aan werk te helpen.

Governance: De sociale dialoog is in Zweden stevig verankerd. De sociale partners leveren niet alleen een bijdrage aan het nationale actieplan, maar zijn ook actief bij het sluiten van collectieve overeenkomsten met betrekking tot nieuwe vormen van werkorganisatie, arbeidsomstandigheden, levenslang leren, enzovoort. Deze overeenkomsten worden steeds minder gecentraliseerd (centraal worden minimumvereisten vastgesteld en de overeenkomsten dienen als kader voor plaatselijke overeenkomsten). Sinds 2001 legt de regering verslagen over de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie aan het parlement voor, maar de relatie tussen de Europese werkgelegenheidsstrategie en het nationale beleid is onduidelijk. In 2003 heeft het ESF in het kader van verschillende programma's ongeveer 148 miljoen euro ter beschikking gesteld, wat overeenkomt met ongeveer 3% van het Zweedse arbeidsmarktbeleid. In het nationale actieplan wordt vermeld aan welke richtsnoeren het ESF heeft bijgedragen.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op de meeste werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. De kloof tussen het werkloosheidscijfer van Zweden en *immigranten* is verder verkleind (11% in 2002). Er worden extra inspanningen geleverd om de werkgelegenheid te bevorderen (inclusief betere taalopleidingen gecombineerd met opleidingen op het werk en de erkenning van eerder behaalde kwalificaties). Om het aantal langdurig zieken uiterlijk 2008 te halveren worden banen tijdelijk gesubsidieerd, gezamenlijke overeenkomsten tussen de ziekteverzekering en de overheid ter bevordering van de rehabilitatie gesloten en met de werkgevers rond preventie samengewerkt. Het is nog te vroeg om te zeggen of deze maatregelen positieve effecten zullen sorteren. Sinds 1999 worden de belasting- en

uitkeringsstelsels hervormd om *werken lonender te maken*. Het marginale belastingtarief is sinds 2000 van 47,8% tot 46% gedaald. Enkele kwesties verdienen extra aandacht: de ontwikkeling van het MKB moet worden bevorderd; in het onderwijs moeten maatregelen worden genomen om het aantal vroegtijdige schoolverlaters te verminderen; en laaggeschoolden (vooral inactieve jongeren) moeten gemakkelijker toegang tot opleidingen krijgen.

VERENIGD KONINKRIJK

De economische context en de arbeidsmarkt : Het VK doet het op macro-economisch gebied nog steeds zeer goed met groeipercentages boven het EU-gemiddelde. Het reële BBP is in 2002 met 1,7% gestegen en voor 2003, 2004 en 2005 wordt een groei met respectievelijk 2,0%, 2,8% en 2,9% verwacht. De arbeidsproductiviteit is in 2002 met 1,6% toegenomen, maar het VK scoort op dit punt nog steeds aanzienlijk slechter dan zijn belangrijkste concurrenten. De totale arbeidsparticipatie is in 2002 stabiel gebleven (71,7%), maar de opwaartse trend voor vrouwen (65,3%) en oudere werknemers (53,5%) heeft zich voortgezet. Verwacht wordt dat de werkgelegenheid tijdens de periode 2003-2005 matig zal toenemen. De werkloosheid is in 2002 ietwat gestegen tot 5,1% maar ligt ruim onder het EU-gemiddelde. De langdurige werkloosheid is verder gedaald maar de jeugdwerkloosheid is tot 9,2% opgeklommen. Werkloosheid en inactiviteit komen nog steeds geconcentreerd voor in bepaalde gemeenschappen en bij bepaalde groepen. Verwacht wordt dat de totale werkloosheid in 2003 tot 4,9% zal dalen en daarna gedurende de ramingsperiode stabiel of nagenoeg stabiel zal blijven. Het aantal mensen in de werkende leeftijd dat een ziekte- of invaliditeitsuitkering trekt, is nog steeds hoog (2,7 miljoen mensen).

Ontwikkelingen van het werkgelegenheidsbeleid: Het VK heeft alle kwantitatieve werkgelegenheidsstreefcijfers van Lissabon ruim gehaald. Het VK moet er vooral voor zorgen dat de uitstekende resultaten op het gebied van arbeidsparticipatie gepaard gaan met een hogere arbeidsproductiviteit en een meer integratieve arbeidsmarkt. In het nationale actieplan wordt de toestand in het land met betrekking tot de drie overkoepelende doelstellingen niet expliciet beoordeeld. Het beleid lijkt echter betrekkelijk veel aandacht te schenken aan de thema's volledige werkgelegenheid en sociale integratie. Er wordt meer nadruk gelegd op de bestrijding van hoge niveaus van economische inactiviteit en ongelijkheden in het patroon en de spreiding van werkgelegenheid. De inspanningen om de betrekkelijk zwakke positie van het VK op het gebied van geschoolde arbeid te verbeteren worden voortgezet met behulp van nieuwe op de vraag- en aanbodzijde toegespitste maatregelen. Met betrekking tot de arbeidskwaliteit en de productiviteit spitst het beleid zich toe op de bevordering van flexibele arbeidsvormen met minimumniveaus aan zekerheid. Ook de hervormingen van de regelgeving en de bevordering van de gezondheid en de veiligheid op het werk genieten prioriteit. Ruimere thema's in verband met de arbeidskwaliteit (inclusief de arbeidstijd) krijgen minder aandacht. Er bestaan nog steeds opvallende ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Governance: De sociale partners en de regionale en plaatselijke actoren worden in toenemende mate bij de uitvoering van werkgelegenheidsinitiatieven betrokken en er zijn maatregelen gepland om de regionale planningsystemen te versterken. Naast de decentralisering van de administraties en de sociale partners is het ook gelukt een ruimer aantal partijen bij de voorbereiding van het nationale actieplan 2003 te betrekken. Het ESF wordt als een essentieel instrument ter ondersteuning van de werkgelegenheidsstrategie van het VK beschouwd en er wordt bijzondere aandacht geschonken aan voorbeelden van door het ESF ondersteunde activiteiten. Er wordt echter geen informatie verstrekt over de globale financiële toewijzingen ter ondersteuning van de richtsnoeren.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad en belangrijkste uitdagingen: Er zijn maatregelen goedgekeurd die inspelen op een aantal werkgelegenheidsaanbevelingen van de Raad. Het ontbreekt in het nationale actieplan aan informatie over de evaluatie van de doeltreffendheid van de beleidsmaatregelen. De aandacht verschuift geleidelijk naar de *economisch inactieven* (vooral trekkers van ziekte- of invaliditeitsuitkeringen) met een

beleidsmix van uitkerings- en belastinghervormingen, de modernisering van de arbeidsbureaus en een aantal nieuwe proefprojecten. De inspanningen om de *activering* te bevorderen spitsen zich toe op meer flexibiliteit in mainstreamprogramma's, maar de New Deal voor volwassenen geldt nog steeds pas na 18 maanden werkloosheid. Bovendien is het de vraag of "actief op zoek gaan naar werk" de juiste methode is om de lage scholingsgraad van werklozen aan te pakken en duurzame werkgelegenheid te bevorderen. Met betrekking tot de *gelijkheid van mannen en vrouwen* ligt de klemtoon op maatregelen om de combinatie van beroep en gezin te bevorderen en de kinderopvang te verbeteren. Alles bij elkaar genomen is het thema gelijkheid van mannen en vrouwen onvoldoende in het plan geïntegreerd. Bovendien is het de vraag in hoeverre de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten effect sorteren. Hoewel het VK niet van plan is een algemeen kader voor de betrokkenheid van de *sociale partners* te ontwikkelen, zijn er aanwijzingen dat de sociale partners in toenemende mate bij specifieke beleidskwesties worden betrokken (inclusief de Skills Agenda). Voorts moet in het licht van de zwakke prestaties van het VK op het gebied van arbeidsproductiviteit bijzondere aandacht worden geschonken aan de doeltreffende uitvoering van de *nationale strategieën ter bevordering van vaardigheden*.

6. CONCLUSIES: DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE MOET VERDER WORDEN VERSTERKT REKENING HOUDEND MET HET VERSLAG VAN DE DOOR WIM KOK GELEIDE EUROPESE TASKFORCE WERKGELEGENHEID

Uit het onderhavige verslag blijkt dat de hervormingen worden voortgezet op een groot aantal gebieden die binnen het bereik van de werkgelegenheidsrichtsnoeren vallen. Dankzij de hervormingen is de situatie op de arbeidsmarkt de afgelopen tien jaar verbeterd, wat onder meer blijkt uit de veerkracht van de werkgelegenheid tijdens de recente economische baisse. De hervormingen moeten worden voortgezet en uitgebreid.

Ter ondersteuning van het groeipotentieel van Europa en om de kans te vergroten dat we de werkgelegenheidsdoelstellingen in 2010 halen, is het zaak maatregelen te nemen om de groei van de werkgelegenheid en de productiviteit te versnellen. In het verslag van de door Wim Kok geleide taskforce werkgelegenheid wordt dit punt sterk beklemtoond. Tegelijkertijd moeten inspanningen worden geleverd om andere aspecten van de arbeidskwaliteit te verbeteren en integratieve arbeidsmarkten te bevorderen.

Een beperkte benadering van de hervormingen van de arbeidsmarkt volstaat niet. Er is behoefte aan solide macro-economische beleidsmaatregelen om vertrouwen te wekken en stabiliteit te waarborgen. Om de werkgelegenheid aan te zwengelen moet een gunstiger klimaat worden geschapen voor het ondernemerschap in het algemeen en het onderzoek en de innovatie in het bijzonder. Bovendien is er behoefte aan structurele hervormingen op de markten voor producten, diensten en kapitaal om het concurrentievermogen en de werkgelegenheid te bevorderen. Het is belangrijk dat op alle gebieden van de agenda van Lissabon vooruitgang wordt geboekt, en vooral op het gebied van onderzoek en innovatie, onderwijs en opleidingen en de hervorming van de socialezekerheidsstelsels (inclusief de pensioenstelsels).

Beleidsmaatregelen op deze gebieden moeten de bedrijfsinvesteringen (zowel in materieel als menselijk kapitaal) in Europa aanzwengelen en betere voorwaarden scheppen voor de groei van de werkgelegenheid en de productiviteit.

De aandacht moet op de uitvoering worden toegespitst

De evaluatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie in 2003 en de stroomlijning van de coördinatie van het economische en werkgelegenheidsbeleid hebben ertoe geleid dat het accent op middellangetermijnrichtsnoeren wordt gelegd en dat het besef is gegroeid dat meer aandacht aan de uitvoering moet worden geschonken. De taskforce werkgelegenheid heeft beklemtoond dat de in het verslag voorgestelde hervormingen consistent zijn met het globale beleidskader dat uit de globale richtsnoeren voor het economische beleid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren voortvloeit. De taskforce vindt dat het eerder zaak is intensief toezicht op de hervormingen in de lidstaten uit te oefenen (onder meer via krachtigere voor elk land specifieke EU-aanbevelingen en een doeltreffender gebruik van collegiale toetsingen) dan de richtsnoeren verder te wijzigen.

De lidstaten moeten alle in de werkgelegenheidsrichtsnoeren aanbevolen beleidsmaatregelen voortzetten. Ze zullen het aanpassingsvermogen van werkgevers en werknemers bevorderen, het arbeidsaanbod verruimen en het menselijk kapitaal verbeteren, wat samen met een betere governance het thematische brandpunt voor actie in het verslag van de taskforce vormt.

De Commissie en de Raad onderschrijven de beoordeling en de beleidsstandpunten van de taskforce werkgelegenheid, die volledig overeenkomen met de richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Uit het verslag van de taskforce werkgelegenheid blijkt dat de lidstaten prioriteit aan de volgende punten moeten verlenen:

- **Het aanpassingsvermogen van werknemers en bedrijven moet worden versterkt** door zowel standaardarbeidscontracten als andere arbeidscontracten aantrekkelijker te maken, een tweedeling van de arbeidsmarkt te voorkomen en de obstakels voor het oprichten van nieuwe bedrijven uit te weg te ruimen.
- **De arbeidsmarkt moet voor meer mensen aantrekkelijk worden gemaakt** door breed opgezette strategieën ter bevordering van actief ouder worden te ontwikkelen, actieve arbeidsmarktmaatregelen met gepersonaliseerde diensten ten behoeve van alle werkzoekenden te waarborgen en vooral op mensen met een laag inkomen toegespitste maatregelen te nemen om “werken lonend te maken”.
- **Er moet meer en beter in menselijk kapitaal worden geïnvesteerd** door ambitieuze beleidsmaatregelen ter bevordering van de kwaliteit van het menselijk kapitaal te ontwikkelen, de kosten en verantwoordelijkheden te delen en de stimuleringsmaatregelen ter bevordering van investeringen en de toegang tot levenslang leren te herzien.
- **Gewaarborgd moet worden dat de hervormingen dankzij een betere governance doeltreffend worden uitgevoerd.** Daartoe is het zaak partnerschappen te sluiten die met het oog op de hervormingen door alle betrokken partijen worden ondersteund, duidelijke nationale beleidsmaatregelen en streefcijfers vast te stellen die de Europese weerspiegelen en de overheidsmiddelen efficiënt te gebruiken. De EU kan de lidstaten in belangrijke mate steunen door de rol van de voor elk land specifieke aanbevelingen te versterken, de EU-begroting nauwer op de doelstellingen van Lissabon af te stemmen en een doeltreffender systeem van wederzijds leren te ontwikkelen.

Dit verslag en deze prioriteiten, evenals de voor elk land specifieke informatie in het verslag van de taskforce werkgelegenheid, vormen de basis voor de EU-aanbevelingen betreffende de nationale werkgelegenheidsmaatregelen in 2004.

De verruiming van de Europese werkgelegenheidsstrategie tot tien nieuwe lidstaten

De problemen op de arbeidsmarkt in de toetredende lidstaten zijn bekend²³ en de werkgelegenheidsrichtsnoeren zijn ontwikkeld om de hervormingen in de huidige en de nieuwe lidstaten te ondersteunen. De tien nieuwe lidstaten zullen kort na de toetreding hun eerste nationale actieplan indienen en volledig in de uitvoering van de nieuwe Europese werkgelegenheidsstrategie worden geïntegreerd. De beschikbare middelen van het ESF in 2004 en 2005 moeten ten volle worden gebruikt om de meest urgente hervormingen in de nieuwe lidstaten te ondersteunen.

²³ "Geboekte voortgang bij de uitvoering van de Gezamenlijke Beoordelingen van het werkgelegenheidsbeleid in de toetredende landen" COM(2003) (663).

BIJLAGE 1: KERN- EN CONTEXTINDICATOREN^{24 25}

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Kernindicatoren																
Werkloosheidscijfer	7,3	4,5	8,6	10,0	11,3	8,7	4,4	9,0	2,8	2,7	4,3	5,1	9,1	4,9	5,1	7,7
Mannen	6,6	4,4	8,7	6,6	8,0	7,8	4,6	7,0	2,1	2,5	4,1	4,2	9,1	5,3	5,6	6,9
Vrouwen	8,2	4,6	8,3	15,0	16,4	9,9	4,0	12,2	3,9	3,0	4,5	6,1	9,1	4,5	4,5	8,7
Arbeidsparticipatie (15-64)	59,9	75,9	65,3	56,7	58,4	63,0	65,3	55,5	63,7	74,4	69,3	68,2	68,1	73,6	71,7	64,3
Mannen	68,2	80,0	71,7	71,4	72,6	69,5	75,2	69,1	75,6	82,4	75,7	75,9	70,0	74,9	78,0	72,8
Vrouwen	51,4	71,7	58,8	42,5	44,1	56,7	55,4	42,0	51,6	66,2	63,1	60,8	66,2	72,2	65,3	55,6
Arbeidsparticipatie (55-64)	26,7	57,8	38,4	39,7	39,7	34,8	48,1	28,9	28,3	42,3	30,0	50,9	47,8	68,0	53,5	40,1
Mannen	36,1	64,5	47,1	56,0	58,6	39,3	65,1	41,3	37,9	54,6	39,8	61,2	48,5	70,4	62,6	50,1
Vrouwen	17,6	50,4	29,9	24,4	22,0	30,6	30,8	17,3	18,6	29,9	20,9	41,9	47,2	65,6	44,7	30,5
Groei van de arbeidsproductiviteit (per hoofd)	0,9	2,3	0,8	4,2	0,7	0,5	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	1,4	0,3	1,3	1,7	1,1	0,7
Groei van de arbeidsproductiviteit (per uur)	0,9	2,3	1,2	4,2	0,7	0,4	4,6	-1,0	-1,9	-0,5	1,4	0,3	1,4	3,1	1,1	0,6

²⁴ Tenzij anders vermeld is het referentiejaar 2002.

²⁵ Indicatoren met * zijn gebaseerd op gegevens van niet-geharmoniseerde nationale bronnen en daarom niet strikt vergelijkbaar.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Percentage langdurig werklozen	3,6	0,9	4,0	5,1	3,9	2,7	1,3	5,3	0,8	0,7	0,8	1,8	2,3	1,0	1,1	3,0
Mannen	3,1	0,8	3,9	3,0	2,3	2,3	1,7	4,1	0,6	0,6	0,6	1,4	2,5	1,2	1,4	2,6
Vrouwen	4,1	1,0	4,1	8,3	6,3	3,3	0,7	7,2	1,0	0,8	1,1	2,2	2,0	0,8	0,7	3,6
Preventieve diensten (jonge werklozen)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	:
Preventieve diensten* (volwassen werklozen)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	:
Nieuwe start(a) (jonge werklozen)*	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	:
Nieuwe start(a) (volwassen werklozen)*	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	:
Nieuwe start(b) *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Activering van langdurig werklozen*	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	:
Percentage instroom in werkgelegenheid*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	:
3 maanden na deelname aan een maatregel	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	:
6 maanden na deelname aan een maatregel	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	:
Percentage terugval in werkloosheid*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	:
3 maanden na deelname aan een maatregel	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	:
6 maanden na deelname aan een maatregel	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	:
Aantal nieuwe ondernemingen (bruto) (2000)	7,0	10,0	:	:	9,7	:	:	7,8	11,4	9,4	:	7,6	7,3	7,0	8,9	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Werkgelegenheidsgroei	-0,2	-0,7	-0,6	-0,2	1,3	0,8	1,4	1,4	3,2	0,8	-0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	0,4
Mannen	-0,9	-0,8	-1,3	-0,7	0,5	0,1	0,3	0,9	1,1	0,0	-2,5	-0,1	-0,8	-0,2	0,0	-0,2
Vrouwen	0,7	-0,6	0,2	0,6	2,6	1,7	2,9	2,1	6,6	1,9	2,3	0,5	1,6	0,6	0,5	1,1
Overlevingspercentage van nieuwe ondernemingen (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	:
Verscheidenheid van arbeidspatronen (deeltijdarbeid + tijdelijke arbeid + zelfstandigen)	35,5	32,9	37,8	39,9	45,6	33,8	33,2	35,1	21,3	54,7	32,9	43,1	34,4	36,4	36,4	38,0
Verscheidenheid van arbeidspatronen (deeltijdarbeid)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	15,4
Mannen	4,8	9,6	4,2	0,8	0,8	3,0	3,2	1,7	0,8	14,7	3,8	0,6	4,6	5,2	6,8	4,3
Vrouwen	35,7	27,6	36,9	3,6	8,1	24,2	24,6	12,9	25,1	59,9	34,8	4,6	11,6	23,0	39,2	28,9
Verscheidenheid van arbeidspatronen (tijdelijke arbeid)	4,6	5,9	10,0	9,3	26,5	10,2	2,3	7,0	3,3	5,0	6,2	19,2	13,2	8,6	3,2	9,7
Mannen	4,2	5,7	10,6	8,7	27,5	10,4	2,4	6,5	3,4	6,0	6,8	19,0	11,1	8,7	3,7	10,1
Vrouwen	5,1	6,2	9,2	10,2	25,0	10,0	2,2	7,8	3,1	3,8	5,6	19,5	15,2	8,4	2,8	9,1
Verscheidenheid van arbeidspatronen (zelfstandigen)	13,6	8,0	10,0	32,0	17,5	9,7	16,8	23,4	7,4	11,1	10,9	25,4	12,3	10,2	11,4	14,0
Mannen	16,5	11,8	12,9	38,0	20,5	12,9	24,3	28,3	9,5	13,2	13,1	27,8	15,9	14,8	15,4	17,8
Vrouwen	9,7	3,7	6,4	22,3	12,5	5,7	6,3	15,2	4,1	8,4	8,3	22,6	8,5	5,2	6,5	8,9
Tendensen op het gebied van arbeidsongevallen (ernstig) (2000)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83		87	111	110	94
Tendensen op het gebied van arbeidsongevallen (dodelijk) (2000)	124	55	65	78	81	79	43	62	37	79	94		98	105	92	79

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Tendensen op het gebied van beroepsziekten	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Transparantie van vacatures*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Scholingsniveau van 20-24-jarigen	81,1	63,9	73,3	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	69,8	73,3	85,0	43,7	86,2	86,7	91,0	75,6
Mannen	77,6	65,4	72,6	76,3	58,2	80,5	79,7	64,2	74,0	70,0	85,6	35,4	81,9	85,2	90,7	72,9
Vrouwen	84,7	62,5	73,8	85,9	71,9	82,8	88,1	74,0	65,5	76,7	84,4	52,0	90,4	88,3	91,3	78,4
Deelname aan onderwijs en opleidingen	6,5	18,4	5,8	1,2	5,0	2,7	7,7	4,6	7,7	16,4	7,5	2,9	18,9	18,4	22,3	8,5
Mannen	6,8	16,2	6,1	1,2	4,5	2,4	6,5	4,5	8,9	16,9	7,6	2,4	16,5	15,7	18,6	7,9
Vrouwen	6,3	20,7	5,5	1,1	5,4	3,0	8,8	4,7	6,4	15,9	7,4	3,3	21,4	21,2	26,3	9,2
Investeringen in menselijke middelen (2000)	5,2	8,4	4,5	3,8	4,4	5,8	4,4	4,6	:	4,8	5,7	5,7	6,0	7,4	4,4	4,9
Deelname aan voortgezette beroepsopleidingen (mannen) (1999)	,	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	:
Deelname aan voortgezette beroepsopleidingen (vrouwen) (1999)	,	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	:
Percentage actieven	64,7	79,6	71,5	63,1	66,0	69,1	68,4	61,1	65,5	76,5	73,0	72,1	74,9	77,6	75,6	69,7
Mannen	73,1	83,6	78,7	76,6	79,0	75,7	79,0	74,3	77,1	84,5	80,1	79,5	77,0	79,4	82,7	78,4
Vrouwen	56,2	75,5	64,2	50,1	52,8	62,7	57,8	47,9	53,7	68,3	66,0	65,0	72,8	75,8	68,3	60,9
Gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten (2001)	57,0	61,9	60,7	59,6	60,6	58,1	63,1	59,4	56,8	60,9	59,6	62,0	61,6	62,0	62,1	59,9
Mannen	57,8	62,2	60,9	61,2	60,7	58,2	63,2	59,6	57,5	61,1	60,0	62,0	61,6	62,1	63,1	60,5
Vrouwen	55,9	61,1	60,4	57,7	60,2	58,0	62,2	59,2	55,3	60,3	58,6	61,5	61,4	61,9	61,0	59,1

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Genderkloof op het gebied van werkgelegenheid	16,9	8,3	12,9	28,9	28,5	12,8	19,8	27,1	24,0	16,3	12,6	15,1	3,8	2,7	12,7	17,2
Genderkloof op het gebied van werkloosheid	1,6	0,2	-0,4	8,4	8,4	2,1	-0,6	5,2	1,8	0,5	0,4	1,9	0	-0,8	-1,1	1,8
Loonkloof tussen mannen en vrouwen	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	15,8
Particuliere sector	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	21,9
Openbare sector	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	11,0
Het effect van ouderschap op de werkgelegenheid (mannen)	-10,6	:	-7,9	-6,5	-13,1	-14,3	:	-14,2	-8,3	-4,7	-5,4	-10,6	-9,9	:	-4,8	-9,5
Het effect van ouderschap op de werkgelegenheid (vrouwen)	3,1	:	21,4	5,2	8,8	11,5	16,3	4,9	5,4	11,5	8,9	-1,4	:	:	22,9	12,7
Kinderopvang voor 0-3-jarigen* (1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	:
Kinderopvang voor kinderen tussen drie jaar en de verplichte schoolleeftijd* (1998 DE, 2001 NL, FI)	100	94	89,5		100			98		82,5	81,6		61,3	76,7	29,4	
Vroegtijdige schoolverlaters	12,4	15,4	12,6	16,1	29,0	13,4	14,7	24,3	17,0	15,0	9,5	45,5	9,9	10,4	:	18,8
Mannen	14,9	13,8	12,6	20,1	35,4	14,9	18,5	27,9	14,4	15,7	8,8	52,9	12,6	11,4	:	21,4
Vrouwen	9,9	17,0	12,6	12,3	22,3	11,9	10,8	20,7	19,6	14,3	10,3	38,1	7,3	9,3	:	16,2
Kloof tussen het totale werkloosheidscijfer en het werkloosheidscijfer van achtergestelde groepen*	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Kloof tussen het werkloosheidscijfer van EU-burgers en burgers van andere landen	27,2	8,9	8,2	-0,1	4,6	16,8	-0,3	:	6,6	3,2	5,5	3,5	11,8	10,2	5,0	8,7
Werkende armen	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	7
Mannen	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	8
Vrouwen	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	6
Werkloosheidsval	91,3	90,7	88,4	80,8	81,7	84,0	73,4	59,9	86,7	84,8	72	87,0	83,4	87,1	70,3	:

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Belastingtarief voor mensen met een laag inkomen	48,9	40,4	45,9	34,3	33,9	37,8	16,6	42,7	27,3	37,2	39,9	29,5	40,4	45,9	24,7	37,8
Regionale verschillen (werkgelegenheid)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	:
Regionale verschillen (werkloosheid)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	:
Contextindicatoren																
Groei van het BBP	0,7	1,6	0,2	4,0	2,0	1,2	6,0	0,4	1,1	0,2	1,0	0,5	1,6	1,9	1,8	1,1
Arbeidsparticipatie (leeftijdsgroep 15-24)	29,4	63,5	45,6	26,5	33,3	30,1	47,9	25,8	32,3	70,0	51,8	42,1	40,7	42,8	56,3	40,6
Arbeidsparticipatie (leeftijdsgroep 25-54)	76,5	84,1	78,7	71,1	70,1	79,5	76,1	70,1	79,1	82,8	84,1	81,6	81,6	84,2	80,6	77,2
Arbeidsparticipatie (leeftijdsgroep 20-64)	64,9	77,7	68,7	61,4	62,6	68,7	70,7	59,4	68,5	75,8	72,3	73,4	72,6	78,5	74,7	68,2
Arbeidsparticipatie in voltijdsequivalenten	55,4	69,7	58,1	56,3	56,2	60,4	60,7	53,6	60,9	58,1	63,0	67,1	65,8	68,1	62,1	58,9
Mannen	67,6	76,7	69,9	72,0	72,2	70,4	74,4	68,4	76,0	74,7	74,8	76,7	69,3	72,9	74,0	71,2
Vrouwen	43,2	63,1	46,4	41,3	40,1	50,9	47,0	39,2	45,7	42,0	51,4	58,0	62,4	63,4	50,8	46,8
Arbeidssatisfactie	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	4,4
Reële arbeidskosten per eenheid product	1,2	0,5	-0,8	-1,2	-1,1	0,7	-3,6	0,4	5,0	1,7	-0,6	0,4	-0,2	0,8	-0,7	-0,2
Arbeidsproductiviteit (per hoofd)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	100
Arbeidsproductiviteit (per uur)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	100
Instroom in langdurige werkloosheid*																

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Percentage jonge werklozen	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	7,2
Mannen	7,1	6,5	6,0	7,6	8,8	7,5	4,7	9,6	2,4	4,0	3,9	5,1	11,0	6,4	9,2	7,6
Vrouwen	5,5	3,9	3,8	11,4	10,3	7,4	3,2	9,7	3,2	3,8	3,6	5,9	10,6	6,5	6,2	6,8
Uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen (actieve) (2001)	1,0	1,6	0,9	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5	:	0,9	0,4	0,2	0,7	1,3	0,1	0,7
Uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen (passieve) (2001)	2,2	2,3	2,0	0,4	1,4	1,4	0,7	0,6	0,5	1,7	1,2	1,0	2,1	1,1	0,4	1,3
Werkgelegenheid in pas opgerichte bedrijven (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	:	2,7	0,5	1,8	:	:
Arbeidsparticipatie in de dienstensector	47,6	58,1	49,1	34,7	38,2	48,8	43,1	40,8	74,0	59,3	46,6	39,2	45,7	56,4	60,6	48,3
Mannen	46,5	51,9	43,8	39,9	39,1	45,4	39,1	44,9	76,7	57,4	40,4	36,5	37,1	47,7	55,7	46,0
Vrouwen	48,7	64,4	54,5	29,7	37,2	52,2	47,2	36,8	71,2	61,2	53,0	41,8	54,3	65,4	65,6	50,6
Werktijd	39,3	39,1	39,9	41,0	40,4	37,7	39,5	38,5	39,5	38,9	40,0	40,3	39,2	39,9	43,3	40,0
Mannen	39,7	40,1	40,3	41,9	41,0	38,2	40,7	39,8	40,3	39,1	40,1	41,1	40,0	40,1	44,9	40,8
Vrouwen	38,3	37,7	39,2	39,7	39,5	36,9	37,7	36,4	37,9	38,1	39,9	39,2	38,2	39,6	40,6	38,6
Overuren	1,1	4,8	7,9	0,3	0,2	2,2	1,5	1,4	3,8	6,4	6,3	1,4	8,5	8,0	4,2	4,1
Mannen	1,4	5,4	10,2	0,3	0,2	2,3	2,2	1,8	5,4	7,4	8,2	1,8	10,4	10,9	4,7	5,0
Vrouwen	0,8	4,1	5,2	0,2	0,1	2,1	0,8	0,9	1,6	5,0	3,9	0,9	6,6	5,3	3,5	3,1
Vacatures per werkloze*	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	:
Gebruik van computers	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	53
Investerings door bedrijven in opleidingen voor volwassenen (1999)	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	1,2	1,0	0,6	1,0	1,1	0,5	0,6	1,1	1,3	0,8	0,8

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Arbeidsreserve	2,9	3,6	3,7	1,4	4,4	2,0	4,3	8,0	1,8	3,7	3,9	1,5	6,1	1,8	6,0	4,4
Mannen	2,2	2,7	2,9	0,8	2,9	1,5	3,6	5,1	1,3	2,8	2,6	1,0	5,7	1,8	5,0	3,2
Vrouwen	3,7	4,5	4,4	2,0	6,0	2,5	5,0	10,9	2,3	4,6	5,2	1,9	6,4	1,8	7,1	5,6
Groei van het arbeidsaanbod	0,5	-0,3	0,0	1,0	1,4	0,3	0,0	0,5	1,1	0,7	1,6	0,3	-0,1	-0,3	0,0	0,4
Mannen	0,0	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,4	-0,7	0,3	0,9	0,2	0,5	0,0	-0,5	-0,6	-0,3	0,1
Vrouwen	1,1	-0,4	0,3	1,5	2,1	0,3	0,7	0,6	1,4	1,2	2,8	0,5	0,4	0,0	0,3	0,7
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen in voltijdsequivalenten	24,4	13,6	23,5	30,7	32,1	19,5	27,4	29,2	30,3	32,7	23,4	18,7	6,9	9,5	23,2	24,4
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 15-24)	5,7	0,8	3,1	10,0	12,3	8,0	6,5	9,1	7,8	2,6	8,2	11,2	1,3	0,6	3,6	6,5
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 25-64)	19,4	7,8	13,8	34,3	31,9	16,1	21,9	31,8	28,8	18,5	13,7	15,2	4,4	3,3	13,4	19,5
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 55-64)	18,4	14,3	17,3	30,7	36,1	8,6	34,4	24,2	19,5	25,9	19,4	20,6	0,6	5,2	17,4	19,6
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (hoog scholingsniveau)	4,2	2,4	2,4	6,3	11,0	4,9	7,6	8,6	10,5	6,3	2,1	3,4	1,0	0,2	3,3	4,5
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (gemiddeld scholingsniveau)	17,7	5,4	8,6	25,6	21,4	13,1	20,5	18,3	18,8	10,7	12,7	8,6	8,3	5,6	9,4	12,3
Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen (laag scholingsniveau)	20,6	15,7	18,2	25,6	31,6	13,4	27,6	29,0	23,5	25,8	15,6	19,8	12,2	11,6	8,2	22,8
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 16-24) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	6
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 25-54) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	15
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (leeftijdsgroep 55-64) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	23
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (hoog scholingsniveau) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	18

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (gemiddeld scholingsniveau) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	14
Loonkloof tussen mannen en vrouwen (laag scholingsniveau) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	17
Seksesegregatie (beroepen)	25,3	28,3	26,9	21,8	25,2	26,3	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,7	29,4	27,8	26,4	25,1
Seksesegregatie (sectoren)	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	17,7
Afhankelijke bejaarden*	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	:
Kloven op de arbeidsmarkt ten nadele van achtergestelde groepen	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Impliciet belastingtarief op arbeid in loondienst	43,4	40,0	39,8	36,2	30,3	42,5	26,7	40,7	30,9	30,6	39,3	34,2	43,4	45,7	24,8	36,3

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
	WORK	61	42	48	33	46	42	46	39	45	44	30	:	35	62	:	:
	EDUC_TRAIN	3	6	5	12	1	3	3	2	2	13	3	:	10	0	:	:
	NON_EMPLOYED	36	52	48	56	53	55	51	59	53	43	67	:	55	38	:	:
WORK	WORK	84u	77u	80	71u	75	79	76	74	82	89u	81	:	77u	91	:	:
	EDUC_TRAIN	0u	3u	0	5u	1	1	0	0	0	1u	4	:	6u	1	:	:
	NON_EMPLOYED	16u	20u	19	24u	24	20	24	26	18	10u	15	:	18u	9	:	:
EDUC_TRAIN	WORK	:	:	25u	:	:	:	:	:	:	:	34u	:	:	:	:	:
	EDUC_TRAIN	:	:	41u	:	:	:	:	:	:	:	21u	:	:	:	:	:
	NON_EMPLOYED	:	:	33u	:	:	:	:	:	:	:	44u	:	:	:	:	:
NON_EMPLOYED	WORK	45	27	26	13	30	25	29	24	21	25	17	:	21	39	:	:
	EDUC_TRAIN	2	7	5	11	1	4	5	2	2	16	2	:	7	0	:	:
	NON_EMPLOYED	53	66	68	76	69	72	66	74	76	59	81	:	72	61	:	:

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON_EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC_TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

<i>Transitions into employment and training</i>	
	<i>Vertaling:</i>
Transitions into employment and training	Overgangen naar werk en opleidingen
Transitions of unemployment people into employment and training form year n to year n+1	Overgangen van werklozen naar werk en opleidingen van jaar n tot jaar n+1
Year	Jaar
WORK	WERKEND
EDUC TRAIN	ONDERWIJS EN OPLEIDINGEN
NON EMPLOYED	NON EMPLOYED
<u>Notes</u>	<u>Opmerkingen</u>
Age Group: 17-65 in 2000 ...	Leeftijdsgroep: 17-65 in 2000 en werkloos in 1998
Classification based ILO ...	Classificatie gebaseerd op de IAO-arbeidsstatus en de zelfgedefinieerde hoofdarbeidsstatus
WORK includes persons ...	WERKEND: personen
- working with an employer ...	- die betaald werk voor een werkgever verrichten
- self-employees and	- zelfstandigen en
- unpaid family workers	- onbetaalde werkende familieleden
NON EMPLOYED includes persons	NON EMPLOYED: personen
- whose ILO activity ...	- wier IAO-arbeidsstatus 'werkloos', 'inactief' of 'ontmoedigde werknemer' is
- who work less than 15 hours ...	- die minder dan 15 uur betaalde arbeid verrichten en dit werk niet als hun hoofdactiviteit beschouwen
EDUC_TRAIN includes persons	ONDERWIJS en OPLEIDINGEN: personen
- working with an employer ...	- die betaald werk voor een werkgever verrichten op basis van een leerovereenkomst of in het kader van een speciale opleiding
- in education or training	- die onderwijs of een opleiding volgen

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
TOTAL	DECILE1	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	:	6	7	:	6
	DECILE2	7	7	7	7	5	7	7	7	6	7	5	:	7	7	:	7
	DECILE3	7	7	7	8	5	7	7	7	6	7	6	:	7	7	:	8
	DECILE4_10	51	46	51	59	39	47	51	46	41	48	39	:	54	52	:	55
	NON-EMPLOYED	28	35	29	19	45	33	28	35	41	32	44	:	25	27	:	24
DECILE1	DECILE1	63	59	55	46	34	53	44	54	60	38	59	:	52	48	:	56
	DECILE2	13	9	12	25	12	14	12	19	13	20	11	:	18	12	:	13
	DECILE3	8	4	5	3	8	5	6	4	4	7	4	:	3	7	:	6
	DECILE4_10	2	4	4	4	7	5	6	4	6	8	4	:	6	13	:	5
	NON-EMPLOYED	13	24	24	21	39	23	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20
DECILE2	DECILE1	5	9	11	3	15	11	12	10	12	10	11	:	7	18	:	10
	DECILE2	60	53	55	45	36	48	36	44	45	32	44	:	52	46	:	54
	DECILE3	17	15	11	23	15	16	15	20	20	19	16	:	21	15	:	15
	DECILE4_10	12	18	13	12	19	14	18	14	11	16	19	:	11	16	:	10
	NON-EMPLOYED	6	5	9	17	15	11	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11
DECILE3	DECILE1	1	2	2	4	2	2	3	2	1	3	3	:	1	1	:	3
	DECILE2	11	17	11	6	10	12	16	11	16	9	13	:	6	24	:	16
	DECILE3	61	49	55	49	25	45	47	42	45	32	38	:	57	42	:	47
	DECILE4_10	19	24	23	31	50	32	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27
	NON-EMPLOYED	8	8	9	10	14	8	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7
DECILE4+	DECILE1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	:	0	1	:	1
	DECILE2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	:	1	1	:	1
	DECILE3	1	3	2	2	5	3	4	3	3	3	5	:	2	4	:	3
	DECILE4_10	93	92	92	92	88	91	90	91	92	90	89	:	95	89	:	92
	NON-EMPLOYED	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	:	3	5	:	4
NON_EMPLOYED	DECILE1	6	5	6	9	5	5	7	5	3	5	3	:	6	5	:	4
	DECILE2	3	3	4	6	4	4	7	4	3	7	2	:	6	3	:	3
	DECILE3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	4	1	:	3	2	:	3
	DECILE4_10	6	4	5	10	5	5	7	5	3	7	3	:	7	9	:	6
	NON-EMPLOYED	83	87	82	71	84	84	76	83	89	77	91	:	79	81	:	84

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

<i>Transitions by pay level</i>	
<i>Originele tekst</i>	<i>Vertaling</i>
Transitions by pay level	Overgangen wat het salarisniveau betreft
Transitions between non-employment ...	Overgangen tussen non-employment en werkgelegenheid (en binnen werkgelegenheid) wat het salarisniveau betreft (brutomaandinkomen) van jaar n tot jaar n+1
Year	Jaar
TOTAL	TOTAAL
DECILE ..	DECIEL
NON-EMPLOYED	NON-EMPLOYMENT
Source: European Community	Bron: Europese huishoudensenquête (EHP), Eurostat
<u>Notes</u>	<u>Opmerkingen</u>
Age Group: 15-65	Leeftijdsgroep: 15-65 jaar
Classification based ...	Classificatie gebaseerd op de IAO-arbeidsstatus en het brutomaandinkomen
NON_EMPLOYED = ILO activity ...	NON EMPLOYED = IAO-arbeidsstatus is 'werkloos', 'inactief' of 'ontmoedigde werknemer'
: means data ...	: betekent dat er geen gegevens beschikbaar zijn of de steekproefgrootte kleiner dan 20 is

BRONNEN EN DEFINITIES

Het merendeel van de gegevens is afkomstig van Eurostat, het Bureau voor de statistiek van de Europese Gemeenschappen. Een aantal gegevens is ontleend aan de nationale actieplannen voor werkgelegenheid. De belangrijkste bronnen van Eurostat zijn:

- de Europese arbeidskrachtenenquête (European Community Labour Force Survey (LFS)),
- de kwartaalgegevens van Eurostat over de beroepsbevolking (Eurostat Quarterly Labour Force Data series (QLFD)),
- de Europese geharmoniseerde serie over werkloosheid (European harmonised series on unemployment), en
- de Europese huishoudensenquête (European Community Household Panel (ECHP)).

De Europese arbeidskrachtenenquête (European Community Labour Force Survey (LFS)) is een geharmoniseerd EU-onderzoek naar ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Sommige lidstaten maken de resultaten van het permanent onderzoek naar de beroepsbevolking om de drie maanden bekend. Andere lidstaten voeren een keer per jaar (in het voorjaar) een onderzoek uit.

De Eurostat Quarterly Labour Force Data series (QLFD) is een geharmoniseerde serie driemaandelijke werkgelegenheidsstatistieken op basis van de arbeidskrachtenenquête (LSF) en nationale bronnen. De QLFD bestaat uit twee driemaandelijke series: 1) bevolking, arbeidsdeelname en werkloosheid per geslacht en leeftijd (voornamelijk gebaseerd op de resultaten van de arbeidskrachtenenquête), en 2) arbeidsdeelname per economische activiteit en arbeidsstatus (voornamelijk gebaseerd op de werkgelegenheidsgegevens van het Europese stelsel van economische rekeningen (ESA-1995)), verder uitgesplitst per geslacht en functiekenmerken.

De Europese huishoudensenquête (European Community Household Panel (ECHP)) is een sinds 1994 jaarlijks uitgevoerd longitudinaal onderzoek van een representatieve groep huishoudens. Het onderzoek schenkt aandacht aan de leefomstandigheden, de arbeidsstatus, de gezondheid, de scholing en het inkomen. Bij de publicatie van dit verslag waren gegevens beschikbaar voor de periode 1994-2000. De enquête is gebaseerd op een aan nationale omstandigheden aangepaste geharmoniseerde Eurostat-vragenlijst.

Kernindicatoren

Werkloosheidscijfer

Definitie: Totaalaantal werklozen als deel van de totale actieve bevolking (per sekse)

Bron: Eurostat unemployment harmonised series

Arbeidsparticipatie

Definitie: Totale arbeidsparticipatie (leeftijdsgroep 15-64), uitsplitsing naar sekse en uitsplitsing voor oudere werknemers (leeftijdsgroep 55-64). Aantal werkenden als percentage van de totale bevolking in dezelfde leeftijdsgroep.

Bron: Quarterly Labour Force Data (QLFD), Eurostat²⁶

Overgangen wat het salarisniveau betreft

Definitie: Overgangen tussen non-employment en werkgelegenheid (en binnen werkgelegenheid) wat het salarisniveau betreft (brutomaandinkomen) van jaar n tot jaar n+1²⁷.

Bron: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Groei van de arbeidsproductiviteit

Definitie: Groei van BBP per hoofd van de werkende bevolking en per gewerkt uur.

Bron: ESA95, DG ECFIN

Overgangen wat de arbeidsstatus betreft

Definitie: Overgangen tussen werk, werkloosheid en inactiviteit van jaar n tot jaar n+1.

Bron: ECHP, Eurostat

Percentage langdurig werklozen

Definitie: Totaalaantal langdurig werklozen (12 maanden of meer) als percentage van de totale actieve bevolking (uitgesplitst naar sekse).

Bron: QLFD, Eurostat

Preventieve diensten

Definitie: Percentage jonge/volwassen werklozen die in maand X werkloos worden, in maand X+6/12 nog steeds werkloos zijn, en geen baat hebben gevonden bij intensieve counseling en arbeidsbemiddeling. (LMP-categorie 1) [richtwaarde 0% = volledige naleving] (uitgesplitst naar sekse)

Bron: Nationale gegevens

Nieuwe start (a)

Definitie: Percentage jonge/volwassen werklozen die in maand X werkloos worden, in maand X+6/12 nog steeds werkloos zijn, en geen kans op een nieuwe start hebben gekregen in de vorm van een opleiding, een herscholing, werkpraktijk, een baan of een andere maatregel ter bevordering van de inzetbaarheid. (LMP-categorieën 2-7) [richtwaarde 0% = volledige naleving] (uitgesplitst naar sekse)

Bron: Nationale gegevens

²⁶ QLFD zijn vergelijkbare schattingen op basis van de arbeidskrachtenenquête en ESA-95

²⁷ De vermelde salarisniveaus zijn decielen 1, 2, 3 en 4-10. Het begrip 'non-employment' verwijst naar de IAO-arbeidsstatus 'werkloos', 'inactief' en 'ontmoedigde werknemer'.

Nieuwe start (b)

Definitie: Percentage jonge/volwassen werklozen die in maand X werkloos worden, in maand X+6/12 nog steeds werkloos zijn, en geen kans op een nieuwe start hebben gekregen in de vorm van een opleiding, een herscholing, werkpraktijk, een baan of een andere maatregel ter bevordering van de inzetbaarheid. (LMP-categorieën 1-7) [richtwaarde 0% = volledige naleving] (uitgesplitst naar sekse)

Bron: Nationale gegevens

Activering van langdurig werklozen

Definitie: Aantal geregistreerde langdurig werkloze deelnemers aan een actieve maatregel (opleiding, herscholing, werkpraktijk of andere maatregel ter bevordering van de inzetbaarheid) in verhouding tot de som van de langdurig werkloze deelnemers en de geregistreerde langdurig werklozen (jaargemiddelden). Uitgesplitst naar sekse en soort maatregel. (LMP-categorieën 2-7)

Bron: Nationale gegevens (op middellange termijn de LMP-database)

Follow-up van deelnemers aan actieve maatregelen

Definitie:

1. Percentage LMP-deelnemers dat werk vindt (3 of 6 maanden na deelname aan een maatregel)
2. Percentage LMP-deelnemers dat opnieuw werkloos wordt (3 of 6 maanden na deelname aan een maatregel)

Bron: Nationale gegevens

Aantal nieuwe ondernemingen

Definitie: Totaalaantal nieuwe ondernemingen als percentage van het totaal aantal actieve ondernemingen

Bron: Eurostat Structural Business Statistics (SBS)

Werkgelegenheidsgroei

Definitie: Jaarlijkse verandering van het totaal aantal werkenden, in het totaal en per hoofdsector (uitgesplitst naar sekse)

Bron: QLFD, Eurostat

Overlevingspercentage van nieuwe ondernemingen

Definitie: In jaar n opgerichte ondernemingen die in jaar n+3 nog steeds actief zijn

Bron: Eurostat Structural Business Statistics (SBS)

Verscheidenheid van contractuele overeenkomsten en arbeidspatronen

Definitie: Totaalaantal werknemers met deeltijdcontracten en/of tijdelijke arbeidsovereenkomsten plus het totaal aantal zelfstandigen als percentage van het aantal werkenden. Werknemers in bijzondere arbeidspatronen (deeltijdarbeid en/of tijdelijke arbeid) als percentage van het totaal aantal werknemers. (Uitsplitsing naar deeltijdarbeid, tijdelijke arbeid, deeltijd- en tijdelijke arbeid, naar reden, naar sekse). Totaalaantal zelfstandigen als percentage van het totaal aantal werkenden. (Uitsplitsing naar deeltijdarbeid en sekse).

Bron: LFS, Eurostat

Overgangen wat het contracttype betreft

Definitie: Overgangen tussen non-employment en werkgelegenheid (en binnen werkgelegenheid) wat het contracttype betreft van jaar n tot jaar n+1²⁸.

Bron: ECHP, Eurostat

Tendensen op het gebied van arbeidsongevallen

Definitie: De ontwikkeling van het ongevallencijfer, d.w.z. het aantal arbeidsongevallen per 100 000 werkenden.

Bron: European Statistics on Accidents in Work (ESAW), Eurostat

²⁸ Het begrip contracttype verwijst naar vaste contracten, tijdelijke overeenkomsten, onderwijs en opleidingen (bijvoorbeeld betaalde leerovereenkomsten) en zelfstandigen.

Tendensen op het gebied van beroepsziekten

Definitie: Tendensen op het gebied van beroepsziekten

Bron: European Occupational Diseases Statistics (EODS), Eurostat

Transparantie van vacatures

Definitie: Het percentage door de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling in de lidstaten gepubliceerde vacatures dat via een gemeenschappelijk platform voor werkzoekenden in de hele EU toegankelijk is

Bron: Nationale bronnen

Scholingsniveau van 22-jarigen

Definitie: Percentage 22-jarigen die minstens hoger middelbaar onderwijs hebben gevolgd (ISCED-niveau 3). De leeftijdsgroep 20 tot 24-jarigen wordt als vervangingsindicator gebruikt. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Deelname aan onderwijs en opleidingen

Definitie: Deelname aan onderwijs en opleidingen (25-64), in het totaal en per leeftijdsgroep, arbeidsstatus en scholingsniveau. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Investerings in menselijke middelen

Definitie: De totale overheidsuitgaven aan onderwijs als percentage van het BBP²⁹.

Bron: Gezamenlijke vragenlijst van UNESCO, OESO en Eurostat

Deelname aan voorgezette beroepsopleidingen

Definitie: Percentage werknemers dat aan voortgezette beroepsopleidingen deelneemt (uitgesplitst naar sekse)

Bron: CVTS, Eurostat

Percentage actieven

Definitie: Het aantal werkenden en werklozen als percentage van de totale bevolking in de werkende leeftijd (15 tot 64-jarigen). (uitgesplitst naar sekse)

Bron: QLFD, Eurostat

Gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten

Definitie: De gemiddelde leeftijd waarop mensen de arbeidsmarkt verlaten, gebaseerd op een waarschijnlijkheidsmodel dat rekening houdt met de relatieve veranderingen van de percentages actieven en inactieven van het ene jaar op het andere op een bepaalde leeftijd. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat en DG EMPL

Genderkloof op het gebied van werkgelegenheid

Definitie: Het verschil tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsparticipatie in procentpunten.

Bron: QLFD, Eurostat

Genderkloof op het gebied van werkloosheid

Definitie: Het verschil tussen mannen en vrouwen op het gebied van werkloosheidscijfers in procentpunten.

Bron: Unemployment harmonised series, Eurostat

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

Definitie: Het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (voor betaalde werknemers die meer dan 15 uur werken). Uitsplitsing naar particuliere en overheidssectoren.

Bron: ECHP, Eurostat

²⁹ Bij de analyse moet rekening worden gehouden met de demografische structuur.

Het effect van ouderschap op de werkgelegenheid

Definitie: Het verschil (in procentpunten) tussen de arbeidsparticipatie zonder kinderen en de arbeidsparticipatie met kinderen van 0 tot en met 6 jaar, uitgesplitst naar sekse (leeftijdsgroep 20 tot 50-jarigen).

Bron: LFS, Eurostat

Kinderopvang

Definitie: Aantal kinderen in de kinderopvang (niet door familieleden) als percentage van alle kinderen van dezelfde leeftijdsgroep. Uitgesplitst naar: kinderen die te jong zijn om het niet-verplichte kleuteronderwijs te volgen (0 tot 3 jaar), kinderen in het niet-verplichte kleuteronderwijs of een equivalent daarvan (3 tot 6 jaar), en kinderen in het verplichte basisonderwijs (6 tot 12 jaar)³⁰.

Bron: Nationale gegevens (zolang geen gegevens van EU-SILC beschikbaar zijn)

Vroegtijdige schoolverlaters

Definitie: Percentage 18-tot 24-jarigen die hoogstens lager middelbaar onderwijs hebben gevolgd (ISCED-niveau 2) en geen voortgezet onderwijs of opleidingen volgen. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Kloof tussen het totale werkloosheidscijfer en het werkloosheidscijfer van achtergestelde groepen

Definitie: Verschil tussen het werkloosheidscijfer van achtergestelde groepen (zoals nationaal gedefinieerd) en het totale werkloosheidscijfer, in procentpunten. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: Nationale gegevens

Kloof tussen het werkloosheidscijfer van EU-burgers en burgers van andere landen

Definitie: Kloof tussen het werkloosheidscijfer van EU-burgers en burgers van andere landen, in procentpunten. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Werkende armen

Definitie: Aantal werkende armen als percentage van de beroepsbevolking, uitgesplitst naar loontrekkenden en zelfstandigen. (uitgesplitst naar sekse)

Werkende armen (in-work poverty) zijn mensen die op grond van de definitie van meest voorkomende arbeidsstatus (de status van personen gedurende meer dan de helft van het totaal aantal maanden waarvoor gegevens over de arbeidsstatus beschikbaar zijn) bij de werkenden (loontrekkenden of zelfstandigen) worden ingedeeld en wier huishoudelijke equivalente beschikbare inkomen minder bedraagt dan 60% van het nationale mediane equivalente inkomen.

Bron: ECHP, Eurostat

Werkloosheidsval

Definitie: Het marginale effectieve belastingtarief op arbeidsinkomen rekening houdend met het gecombineerde effect van hogere belastingen en het verlies van uitkeringen bij het aannemen van een baan. Berekend als de verandering in bruto-inkomen minus (het netto-inkomen als werkende minus het netto-inkomen als werkloze) gedeeld door de verandering in bruto-inkomen voor een alleenstaande die zijn werkloosheid inruilt voor een baan met een salarisniveau van 67% van het gemiddelde loon van een productiewerker, gemeten tijdens de eerste maand van werkloosheid.

Bron: OESO-Commissie

Belastingtarief voor mensen met een laag inkomen

Definitie: Belastingwig op arbeidskosten: inkomensbelastingen plus socialezekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers (inclusief personeelsbelastingen) minus uitkeringen in cash gedeeld door de arbeidskosten voor een alleenstaande die 67% van het gemiddelde loon van een productiewerker verdient.

Bron: OESO-Commissie

³⁰ De leeftijd waarop kinderen kleuter- en basisonderwijs kunnen volgen, kan van land tot land verschillen.

Regionale verschillen – variatiecoëfficiënten

Definitie: Standaardafwijking van werkgelegenheid (werkloosheid) gedeeld door het gewogen nationale gemiddelde (leeftijdsgroep 15 tot 64-jarigen). (NUTS II)

Bron: LFS

Contextindicatoren

Groei van het BBP

Definitie: Gemiddelde jaarlijkse groei van het BBP.

Bron: ESA95, DG ECFIN

Arbeidsparticipatie per leeftijdsgroep

Definitie: Aantal werkenden in de leeftijdsgroepen 15-24, 25-54 en 20-64 als percentage van de totale bevolking in dezelfde leeftijdsgroep. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Arbeidsparticipatie in voltijdsequivalenten

Definitie: Het totaal aantal gewerkte uren gedeeld door het jaarlijkse gemiddelde aantal in voltijdse banen gewerkte uren, berekend als percentage van de totale bevolking in de leeftijdsgroep van 15 tot 64-jarigen.

Bron: LFS, Eurostat

Arbeidssatisfactie

Definitie: Tevredenheid met het soort werk in de huidige baan (uitgedrukt als het gemiddelde op een schaal van 1 tot 6).

Bron: ECHP, Eurostat

Reële arbeidskosten per eenheid product

Definitie: Toename van de totale vergoeding per werknemer gecorrigeerd voor arbeidsproductiviteit en BBP-deflator.

Bron: ESA95, DG ECFIN

Arbeidsproductiviteit

Definitie: De totale jaarproductie gedeeld door het aantal werkenden en de gewerkte uren (BBP in KKS per werknemer/per gewerkt uur in vergelijking met EU-15).

Bron: ESA95, DG ECFIN

Overgangen naar werk en opleidingen

Definitie: Overgangen van werklozen naar werk en opleidingen van jaar n tot jaar n+1.

Bron: LFS, Eurostat

Instroom in langdurige werkloosheid

Definitie: Het percentage jonge/volwassen werklozen dat in maand X werkloos wordt en in maand X+6/12 nog steeds zonder onderbreking werkloos is.

Bron: Nationale bronnen

Percentage werkloze jongeren

Definitie: Het totaal aantal werkloze jongeren (15 tot 24-jarigen) als percentage van de totale bevolking in dezelfde leeftijdsgroep. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: Unemployment harmonised series, Eurostat.

Uitgaven voor arbeidsmarktmaatregelen

Definitie: Uitgaven voor actieve/passieve arbeidsmarktmaatregelen als percentage van het BBP.

Bron: Eurostat LMP database

Werkgelegenheid in pas opgerichte bedrijven

Definitie: Het aantal werknemers van pas opgerichte bedrijven (in jaar n) en in overlevende bedrijven (opgericht in de jaren n-3, n-2 en n-1) in verhouding tot het aantal werknemers van alle actieve bedrijven (in jaar n).

Bron: SBS, Eurostat

Arbeidsparticipatie in de dienstensector

Definitie: Het aantal 15 tot 64-jarige werknemers in de dienstensector (in hoofdberoep) als percentage van de bevolking in dezelfde leeftijdsgroep. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: QLFD, Eurostat

Werktijd

Definitie:

1. Het gemiddelde normale aantal werkuren per week gedefinieerd als de som van de werkuren van alle voltijdse werknemers gedeeld door het aantal voltijdse werknemers. (uitgesplitst naar sekse)

2. Trends in de gemiddelde effectieve werktijd per jaar per werknemer. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Overuren

Definitie: Het aantal werknemers dat ten gevolge van overwerk meer uren werkt dan het normale aantal werkuren als percentage van het totaal aantal werknemers. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Vacatures per werkloze

Definitie: Trend in een lidstaat wat betreft de verhouding tussen het totaal aantal vacatures en het totaal aantal werklozen (verhouding v/w).

Bron: Nationale gegevens (Job Vacancy Survey sinds 2004)

Gebruik van computers

Definitie: Percentage van de beroepsbevolking dat thuis en/of op het werk computers voor beroepsdoeleinden gebruikt

Bron: Eurobarometeronderzoek naar ICT en werkgelegenheid (2002)

Investerings door bedrijven in opleidingen voor volwassenen

Definitie: Investerings door bedrijven in voortgezette beroepsopleidingen in verhouding tot de arbeidskosten.

Bron: CVTS, Eurostat

Arbeidsreserve

Definitie: Werkwillige inactieven als percentage van de bevolking in de werkende leeftijd (15-64), uitgesplitst naar belangrijkste reden voor inactiviteit. (uitgesplitst naar sekse)

Bron: LFS, Eurostat

Groei van het arbeidsaanbod

Definitie: Jaarlijkse verandering van het arbeidsaanbod (met inbegrip van werkenden en werklozen in de werkende leeftijd 15-64). (uitgesplitst naar sekse)

Bron: QLFD, Eurostat

Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen in voltijdsequivalenten

Definitie: Het verschil in arbeidsparticipatie (in voltijdsequivalenten) tussen mannen en vrouwen in procentpunten.

Bron: LFS, Eurostat

Werkgelegenheidskloof tussen mannen en vrouwen per leeftijdsgroep en opleidingsniveau

Definitie: Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen in procentpunten, per leeftijdsgroep (15-24, 25-54, 55-64) en opleidingsniveau (minder dan hoger middelbaar onderwijs, hoger middelbaar onderwijs en tertiair onderwijs, volgens de ISCED-classificatie).

Bron: LFS, Eurostat

Loonkloof tussen mannen en vrouwen (uitsplitsingen en aanpassing)

Definitie:

1. Loonkloof tussen mannen en vrouwen per leeftijdsgroep en opleidingsniveau (verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van bezoldigde mannelijke werknemers die meer dan 15 uur werken).
2. Loonkloof tussen mannen en vrouwen, aangepast voor sector, beroep en leeftijd

Bron: ECHP, Eurostat

Seksesegregatie

Definitie:

1. Seksesegregatie per beroep. Het gemiddelde nationale aandeel van vrouwen en mannen in de werkgelegenheid per beroep wordt berekend. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen mannen en vrouwen. Dit cijfer wordt weergegeven als een percentage van de totale werkgelegenheid (ISCO-classificatie).
2. Seksesegregatie per sector. Het gemiddelde nationale aandeel van vrouwen en mannen in de werkgelegenheid per sector wordt berekend. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen mannen en vrouwen. Dit cijfer wordt weergegeven als een percentage van de totale werkgelegenheid (NACE-classificatie).

Bron: LFS, Eurostat

Afhankelijke bejaarden

Definitie: Afhankelijke bejaarde mannen en vrouwen ouder dan 75 jaar als percentage van alle mannen en vrouwen ouder dan 75 jaar. Uitgesplitst naar: verblijvend in gespecialiseerde instellingen, een beroep doend op thuishulp (met uitzondering van thuishulp door familieleden) en verzorgd door familieleden.

Bron: Nationale gegevens

Kloven op de arbeidsmarkt ten nadele van achtergestelde groepen

Definitie: Kloven op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld kloven op het gebied van werkgelegenheid, werkloosheid en inactiviteit) ten nadele van achtergestelde groepen (zoals gehandicapten, etnische minderheden, immigranten, laaggeschoolden, alleenstaande ouders, enz.) op grond van nationale definities.

Bron: Nationale gegevens

Impliciet belastingtarief op arbeid in loondienst

Definitie: De totale belastingen op arbeid in loondienst (inkomensbelastingen plus socialezekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers plus personeelsbelastingen) gedeeld door de totale loonsom van de werknemers plus de door de werkgevers betaalde personeelsbelastingen

Bron: Commissie

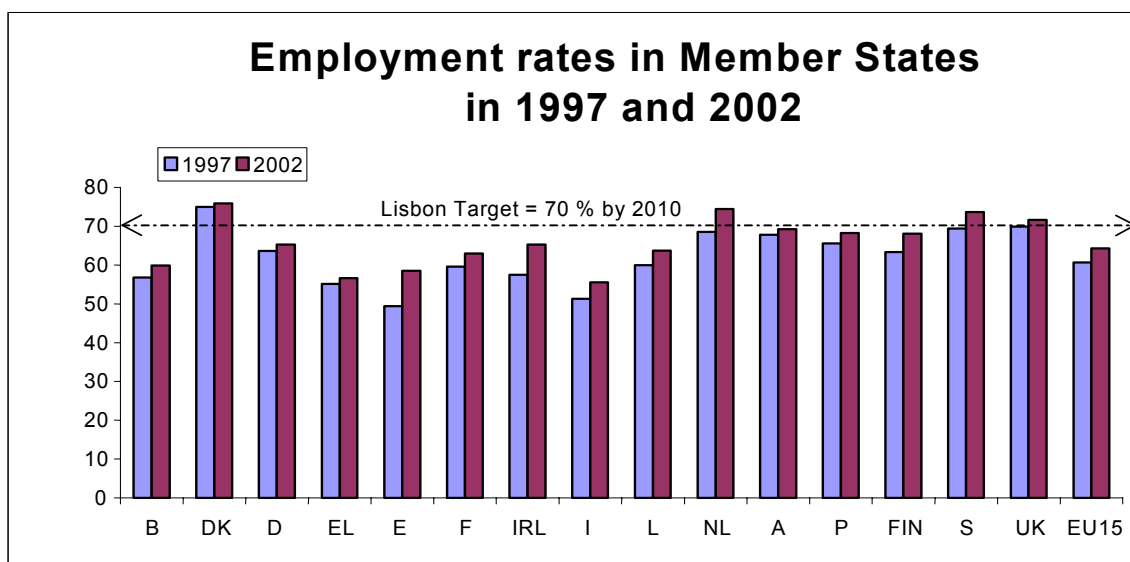
BIJLAGE 2: VOORUITGANG TEN AANZIEN VAN DE STREEFCIJFERS

DE STREEFCIJFERS VAN LISSABON EN STOCKHOLM OP HET GEBIED VAN ARBEIDSPARTICIPATIE

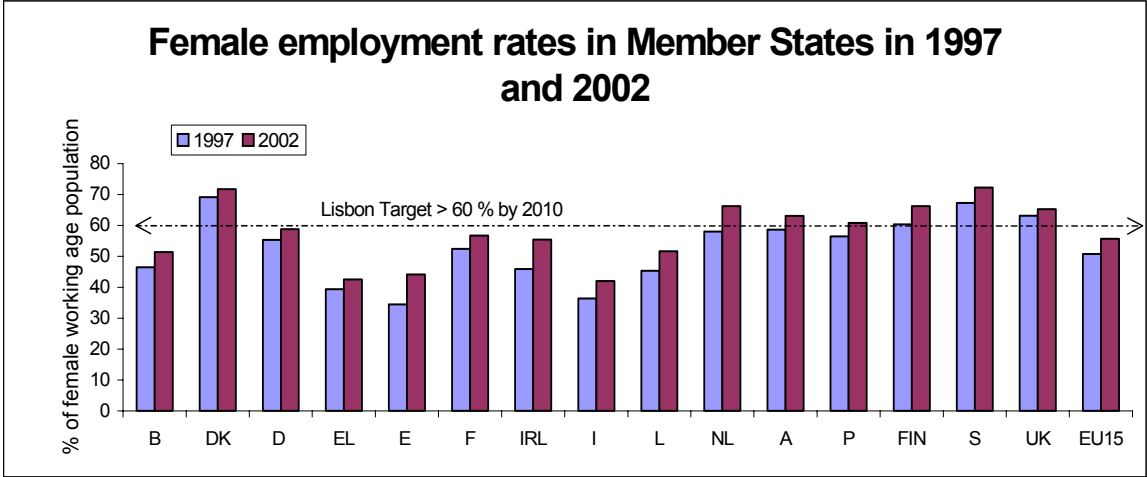
Gestreefd wordt naar de volgende gemiddelden voor de Europese Unie:

- een totale arbeidsparticipatie van 67% in 2005 en 70% in 2010
- een arbeidsparticipatie van vrouwen van 57% in 2005 en 60% in 2010
- een arbeidsparticipatie van oudere werknemers (55-64) van 50% in 2010.

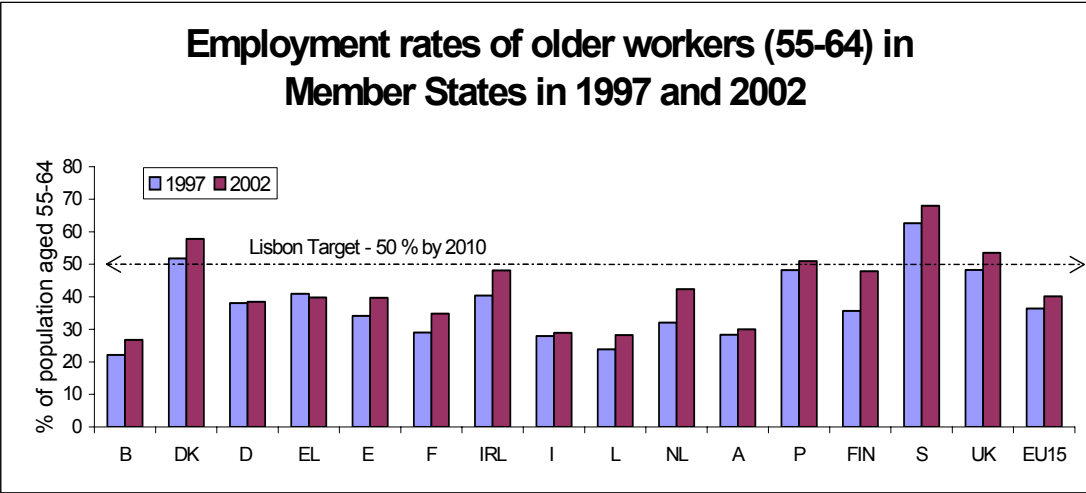
De nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau verwachte resultaten en rekening houden met specifieke nationale omstandigheden.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Nationale werkgelegenheidsstreefcijfers

LID-STATEN	NATIONALE STREEFCIJFERS			
	TOTAAL	VROUWEN	OUDERE WERKNEMERS	ANDERE STREEFCIJFERS / OPMERKINGEN
EU-streefcijfers	70% voor 2010 67% voor 2005	60% voor 2010 57% voor 2005	50% voor 2010	
Oostenrijk		65% uiterlijk 2005		Er zijn geen andere streefcijfers vastgesteld omdat de streefcijfers van Lissabon en Stockholm bijna zijn gehaald (behalve voor oudere werknemers)
België	200 000 nieuwe banen uiterlijk 2007 (arbeidsparticipatie: ongeveer 65%)			De regio's hebben hun eigen streefcijfers voor arbeidsparticipatie vastgesteld.
Denemarken	60 000 nieuwe banen uiterlijk 2010 (resultaat: arbeidsparticipatie 75%)			Alle streefcijfers van Lissabon en Stockholm zijn bijna gehaald.
Frankrijk	65% uiterlijk 2006 (+ 2% i.v.m. 2002)	60% uiterlijk 2006 (+ 3% i.v.m. 2002)	40% uiterlijk 2006 (+ 5% i.v.m. 2002)	
Finland	100 000 nieuwe banen uiterlijk 2007 met het oog op een arbeidsparticipatie van 75% uiterlijk 2010			Er zijn geen andere streefcijfers vastgesteld (de streefcijfers van Lissabon en Stockholm zijn bijna gehaald en het streefcijfer voor vrouwen is al overschreden).
Duitsland				.
Griekenland	300 000 nieuwe banen uiterlijk 2008 (waardoor de arbeidsparticipatie tot ongeveer 62% zal stijgen)	50% uiterlijk 2008		Arbeidsparticipatie van <u>jongeren</u> 35% in 2008. Uiterlijk 2008 moet het totale werkloosheidscijfer tot 6% worden gereduceerd en het werkloosheidscijfer van vrouwen tot 8%.
Italië	58,5% (2005)	46% (2005)	40% (2005)	De arbeidsparticipatie voor 2005 is slechts een prognose.
Ierland				Er zijn geen streefcijfers vastgesteld.
Luxemburg				Er zijn geen streefcijfers vastgesteld.

Nederland		65% (2010)		De streefcijfers van Lissabon en Stockholm zijn al gehaald (behalve voor oudere werknemers). Het streefcijfer voor etnische minderheden: 25% uiterlijk 2005. De jeugdwerkloosheid mag niet tweemaal hoger liggen dan het gemiddelde percentage (2010).
Portugal	67% (2005)	60% (2010)	50% (2010)	De streefcijfers komen overeen met de belofte van de regering om de huidige arbeidsparticipatie te handhaven.
Spanje				Er zijn geen streefcijfers vastgesteld.
Zweden	80% (2004) (+ 2% i.v.m. 2002)			De streefcijfers van Lissabon en Stockholm zijn al gehaald. Het streefcijfer voor 2004 heeft betrekking op de leeftijdsgroep 20-64.
Verenigd Koninkrijk		70% voor alleenstaande ouders (2010)		De streefcijfers van Lissabon en Stockholm zijn al gehaald.

SPECIFIEK RICHTSNOER 1: ACTIVERING EN PREVENTIE

De lidstaten zorgen ervoor dat:

- alle werkloze jongeren voor ze 6 maanden werkloos zijn, en alle werkloze volwassenen voor ze 12 maanden werkloos zijn, een nieuwe start wordt aangeboden in de vorm van een opleiding, een herscholing, werkpraktijk, een baan of een andere inzetbaarheidsmaatregel, zo nodig gecombineerd met voortdurende hulp bij het zoeken naar een baan;
- uiterlijk 2010 25% van alle langdurig werklozen aan een actieve maatregel in de vorm van een opleiding, een herscholing, werkpraktijk of een andere inzetbaarheidsmaatregel deelnemen. Doel is het gemiddelde van de drie best scorende lidstaten te halen.

Er worden alleen gegevens verstrekt over lidstaten die de indicatoren in hun nationale actieplannen vermelden.

Preventie-indicatoren volgens de nieuwe definitie³¹

	Niet-naleving: jonge werklozen			Niet-naleving: volwassen werklozen		
	mannen	vrouwen	Totaal	mannen	vrouwen	totaal
AT	82,2	82,1	82,2	81,8	84,3	82,9
IE			59,6			49,0
LUX	18,4	26,4	22,0	45,5	47,4	46,4
SW	3,1	2,1,	2,6	19,6	15,0	17,4
UK			0			0

³¹ Percentage jonge/volwassen werklozen die in maand X werkloos worden, in maand X+6/12 nog steeds werkloos zijn, en geen kans op een nieuwe start hebben gekregen in de vorm van een opleiding, een herscholing, werkpraktijk of een baan. Uitgesplitst naar sekse.

Preventie-indicatoren volgens de oude definitie³²

	Niet-naleving Jonge werklozen			Niet-naleving Volwassen werklozen		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
BE	26,2	24,6	25,4	45,1	46,6	45,9
DK	76,0	75,0	76,0	57,0	43,0	50,0
DE	-	17,5	16,2	-	19,9	18,4
ES	50,8	47,2	49,0	65,6	56,6	61,1
FR	15,8	12,3	14,0	16,7	14,4	15,5
NL			0			78,0
PT	14,0	12,4	13,0	15,4	14,2	14,7
FIN	9,1	10,3	9,6	5,9	6,4	6,1

³² Percentage jonge/volwassen werklozen die in maand X werkloos worden, in maand X+6/12 nog steeds werkloos zijn, en geen individueel actieplan hebben gestart. Uitgesplitst naar sekse.

Activatiepercentages van langdurig werklozen (2002)³³

	Activering van langdurig werklozen ³⁴		
	M	V	T
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE jongeren	43	45	43
vol-wassenen	24	24	24
FR jongeren			36
vol-wassenen			42
IE			32
LUX jongeren	95	91	93
vol-wassenen	68	68	68
NL			
AT	13	17	14
FIN			25
SW	54	45	50
UK			47

³³ Langdurig werklozen gedefinieerd als zes maanden als werkloze geregistreerde jongeren en twaalf maanden als werkloze geregistreerde volwassenen.

³⁴ Aantal geregistreerde langdurig werkloze deelnemers aan een actieve maatregel (in de vorm van opleidingen, werkpraktijk of andere maatregel ter bevordering van de inzetbaarheid) in verhouding tot het aantal geregistreerde langdurig werklozen (%).

SPECIFIEK RICHTSNOER 3 AANPASSINGSVERMOGEN

Er wordt vooral gestreefd naar een aanzienlijke vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Arbeitsongevallen Nationale streefcijfers:

UK	<i>Deadline 2009/2010 (baseline 1999/2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Vermindering van het percentage dodelijke verwondingen met 10%.• Vermindering van het percentage arbeidsgerelateerde gezondheidsproblemen met 20%.• Vermindering van het aantal verloren dagen ten gevolge van arbeidsgerelateerde verwondingen en gezondheidsproblemen met 30%.
DK	<i>Doelstellingen voor 2005 (baseline 2000).</i> <ul style="list-style-type: none">• Vermindering van het aantal ernstige arbeidsongevallen met 15%.• Vermindering van uiterst repetitief werk met 10%.• Vermindering van activiteiten waarbij werknemers voorwerpen moet optillen/trekken/duwen met 15%.• Vermindering van het aantal personen met psychosociale problemen met 5%.
FR	<i>Streefcijfers voor 2006.</i> <ul style="list-style-type: none">• Vermindering van arbeidsongevallen met 15%.• Vermindering van arbeidsongevallen in hogerisicosectoren met 20%.• Vermindering van het aantal ongevallen tijdens het woon-werkverkeer met 20%.• Vermindering van het aantal personen dat aan lawaai is blootgesteld met 20%.
EL	<i>Streefcijfer voor 2008.</i> <ul style="list-style-type: none">• Vermindering van arbeidsongevallen met 20%.• Vermindering van arbeidsongevallen in hogerisicosectoren met 25%.
PT	<i>Geen streefdatum.</i> <ul style="list-style-type: none">• Vermindering van het percentage arbeidsongevallen met 40%.

De overige lidstaten vermelden geen streefcijfer in hun nationale actieplan. Het ontbreekt op EU-niveau aan vergelijkbare gegevens.

Uiterlijk 2005 moeten alle werkzoekenden in de EU alle vacatures kunnen raadplegen die door arbeidsbureaus in de lidstaten worden gepubliceerd.

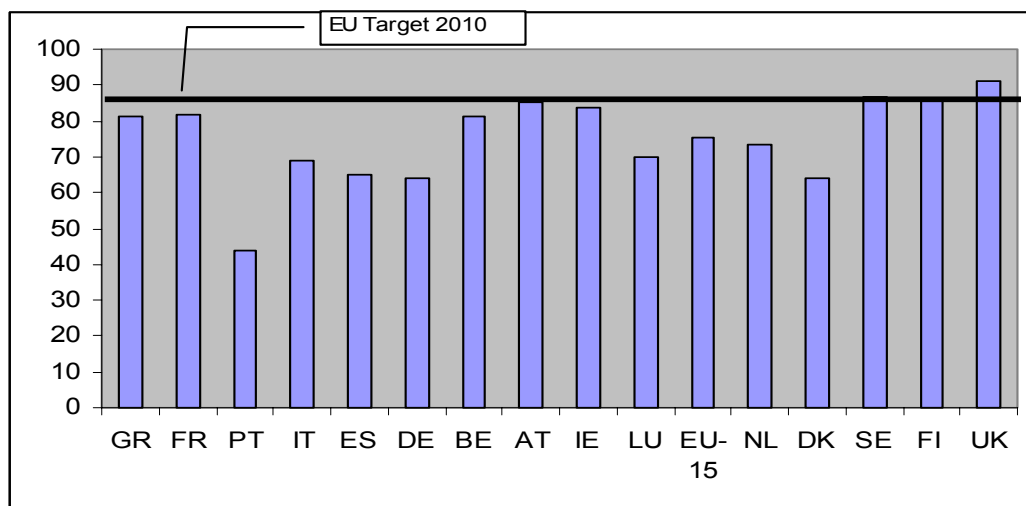
In de nationale actieplannen verbinden alle lidstaten zich ertoe dit streefcijfer te halen.

SPECIFIEK RICHTSNOER 4: Menselijk kapitaal:

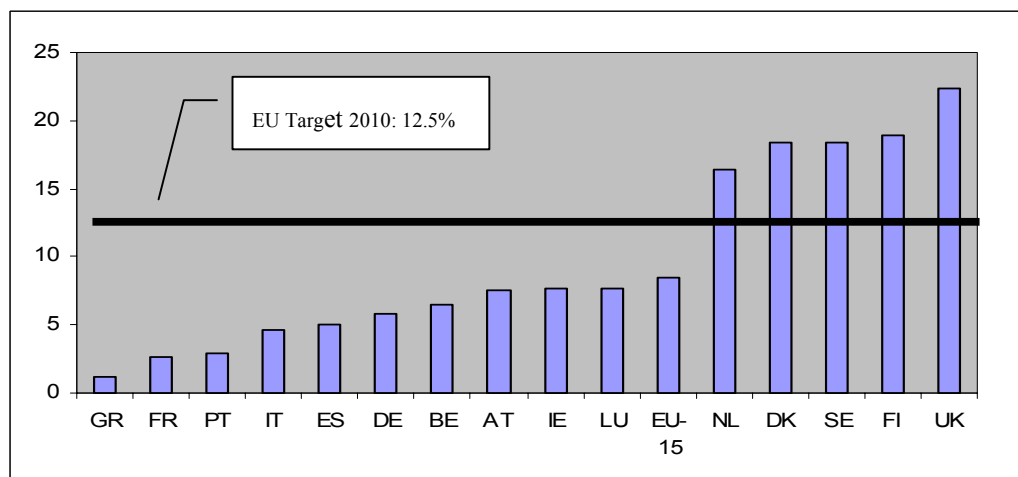
In overeenstemming met de nationale prioriteiten zullen uiterlijk 2010 vooral de volgende resultaten worden nagestreefd:

- minstens 85% van alle 22-jarigen in de Europese Unie hebben hoger middelbaar onderwijs gevolgd;
- gemiddeld nemen in de EU minstens 12,5% van de volwassenen in de werkende leeftijd (leeftijdsgroep 25-64-jarigen) deel aan levenslang leren.

Het percentage 22-jarigen die minstens hoger middelbaar onderwijs hebben gevolgd. De leeftijdsgroep 20-24-jarigen wordt als vervangingsindicator gebruikt. (2002)



Het percentage van de bevolking in de werkende leeftijd dat onderwijs en opleidingen volgt (2002).



SPECIFIEK RICHTSNOER 5: ACTIEF OUDER WORDEN DE STREEFCIJFERS VAN BARCELONA VOOR DE GEMIDDELDE UITTREDINGSLEEFTIJD

Het is de bedoeling dat uiterlijk 2010 de daadwerkelijke gemiddelde uittredingsleeftijd in de EU met vijf jaar stijgt (in 2001 geschat op 59,9 jaar³⁵). De sociale partners moeten op dit punt een belangrijke rol spelen. De nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau verwachte resultaten en rekening houden met specifieke nationale omstandigheden.

Gemiddelde uittredingsleeftijd

	2001	2002 ³⁶	Vershil: totaal
BE	56,8	58,5	1,7
DK	61,6	60,9	-0,7
DE	60,6	60,7	0,1
GR	59,4	62,6	3,2
ES	60,4	61,5	1,1
FR	58,1	58,8	0,7
IE	62,8	62,4	-0,4
IT	59,8	59,9	0,1
LU	56,8	59,3	2,5
NL	60,9	62,2	1,3
AT	59,2	59,3	0,1
PT	61,8	62,9	1,1
FI	61,4	60,5	-0,9
SE	61,7	63,2	1,5
UK	62	62,3	0,3
EU 15	60,4	60,8	0,4

Nationale streefcijfers met betrekking tot de gemiddelde uittredingsleeftijd:

Frankrijk: de gemiddelde uittredingsleeftijd met **1,5 jaar** verhogen en de arbeidsparticipatie van oudere werknemers uiterlijk 2008 met 5 procentpunten verhogen.

Finland: de uittredingsleeftijd **uiterlijk 2010 met 2-3 jaar** verhogen.

Portugal: streefcijfer voor 2006 = de huidige gemiddelde uittredingsleeftijd van 62 jaar.

³⁵ Later herzien tot 60,5 jaar.

³⁶ Voorlopige cijfers.

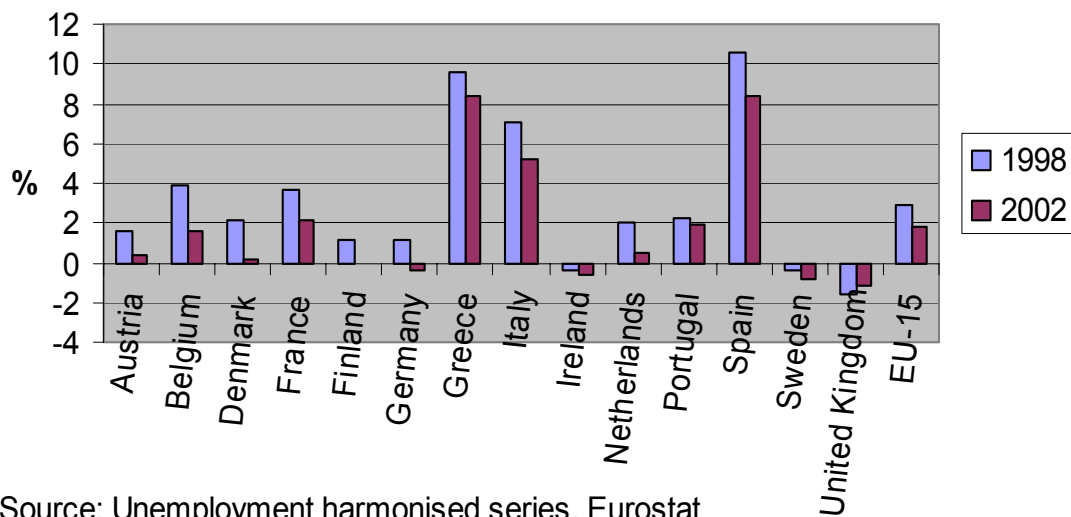
SPECIFIEK RICHTSNOER 6: GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN

De lidstaten zullen via een geïntegreerde methode waarbij gendermainstreaming en specifieke beleidsmaatregelen worden gecombineerd, de arbeidsparticipatie van vrouwen stimuleren en de kloof tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeidsparticipatie³⁷, werkloosheid en loon uiterlijk 2010 aanzienlijk dichten.

LIDSTATEN	GENDERKLOOF OP HET GEBIED VAN DE WERKLOOSHEID		
	HUIDIGE SITUATIE EN NATIONALE STREEFCIJFERS		
% (jaar 2002)	Genderkloof (vrouwen – mannen)	NATIONALE STREEFCIJFERS	
EU-doelstelling	<i>Een aanzienlijke verkleining van de genderkloof op het gebied van de werkloosheid uiterlijk 2010</i>		
Oostenrijk	0,4		
België	1,6		
Denemarken	0,2		
Frankrijk	2,1	De langdurige werkloosheid van vrouwen met 5% verlagen.	
Finland	0		
Duitsland	-0,4		
Griekenland	8,4	De werkloosheid van vrouwen verlagen tot minder dan 10% uiterlijk 2006 en tot 8% uiterlijk 2008.	
Italië	5,2		
Ierland	-0,6		
Luxemburg	1,8		
Nederland	0,5		
Portugal	1,9	De genderkloof op het gebied van de werkloosheid met een derde verkleinen uiterlijk 2005/2006.	
Spanje	8,4		
Zweden	-0,8		
Verenigd Koninkrijk	-1,1		
EU-15	1,8		

³⁷ Zie tabel 2.

Unemployment gender gap 1998-2002

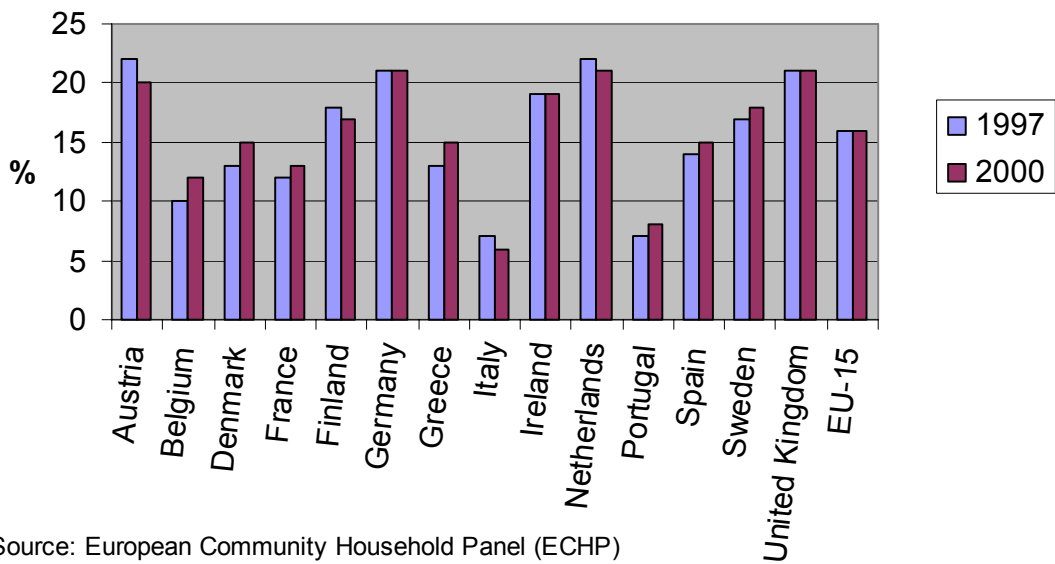


Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

LIDSTATEN	LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN³⁸ CURRENT SITUATION AND NATIONAL TARGETS			
% (jaar 2000)	TOTAAL	PARTICULIERE SECTOR	OPENBARE SECTOR	NATIONALE STREEFCIJFERS
EU-doelstelling	<i>Een aanzienlijke verkleining van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in elke lidstaat uiterlijk 2010.</i>			
Oostenrijk	20	24	14	
België	12	15	-	
Denemarken	15	16	13	
Frankrijk	13	-	-	Verkleining van de loonkloof tussen mannen en vrouwen met een derde tussen 2003 en 2010.
Finland	17	15	25	
Duitsland	21	24	20	
Griekenland	15	22	9	
Italië	6	15	0	
Ierland	19	23	15	
Luxemburg	-	-	-	
Nederland	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Spanje	15	23	3	
Zweden	18	16	18	
Verenigd Koninkrijk	21	26	18	
EU-15	16	22	11	

³⁸ Het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen (voor werknemers in loondienst die meer dan 15 uur werken).

Gender pay gap 1997-2000



Source: European Community Household Panel (ECHP)

NATIONALE STREEFCIJFERS OP HET GEBIED VAN KINDEROPVANG

De lidstaten moeten obstakels voor de arbeidsparticipatie van vrouwen uit de weg ruimen en – rekening houdend met de vraag naar kinderopvang en in overeenstemming met de nationale partronen voor kinderopvang – uiterlijk 2010 voor kinderopvang zorgen voor minstens 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de verplichte schoolleeftijd en voor minstens 33% van de kinderen jonger dan drie jaar.

Land:	Recentste resultaten 0-3 jaar	Recentste resultaten 3 jaar- verplichte schoolleeftijd	Nationale streefcijfer
EU-streefcijfer	33% uiterlijk 2010	90% uiterlijk 2010	
Oostenrijk	0-3 jaar <u>Kinderbetreuungseinrichtungen KTH</u> 2002: 8,8% ; 2001: 7,81% (61,6% voor driejarigen)	3-6 jaar <u>Kinderbetreuungseinrichtungen KTH</u> 2002: 81,6% ;2001: 78,43%	-
België	0-3 jaar <u>België</u> 2002: 28,3% ; 2001: 28,0% <u>Vlaanderen</u> 2002: 32,0%; 2001: 31,4% <u>Wallonië</u> 2002: 23,8%; 2001: 23,8%	3-6 jaar <u>België, Vlaanderen en Wallonië</u> 2002: 100% 2001: 100%	Vlaanderen: 10 000 nieuwe kinderopvangplaatsen in 2000-2004; 1 400 nieuwe naschoolse opvangplaatsen in 2003-2004
Duitsland	0-3 jaar <u>1998:</u> Duitsland 7,0%, oude bondsstaten 2,8%; nieuwe bondsstaten 36,3%	3-6,5 jaar <u>1998:</u> Duitsland 89,5% oude bondsstaten 86,8%; nieuwe bondsstaten 111,8%	

Denemarken	<p><i>6 maanden-2 jaar</i></p> <p><u>Dagopvang, clubs voor schoolkinderen, enz.</u></p> <p>2002: 68% ;2001: 67%; 2000: 66%</p>	<p><i>3-5 jaar</i></p> <p><u>Dagopvang, clubs voor schoolkinderen, enz.</u></p> <p>2002: 94%; 2001: 93%; 2000: 93%</p>	-
Spanje	<p><u>Schoolgaande kinderen</u></p> <p><i>0-2 jaar: 11%</i></p> <p><i>3 jaar: 92,9%</i></p>	<p><u>Schoolgaande kinderen</u></p> <p><i>4-5 jaar: 100%</i></p>	
Finland	<p><i>0-2 jaar (2001)</i></p> <p><u>Dagopvang (totaal): 26,1%</u></p> <p>-dagopvangcentra: 11,6%</p> <p>-dagopvang door familie 11,7%</p> <p>-andere vormen van betaalde dagopvang 1,3%</p> <p>-andere vormen van gratis dagopvang 1,5%</p>	<p><i>3-6 jaar (2001)</i></p> <p><u>Dagopvang (totaal): 61,3%</u></p> <p>-dagopvangcentra 43,5%; dagopvang door familie 15,4%; -andere vormen van betaalde dagopvang 1,1% -andere vormen van gratis dagopvang 1,3%</p> <p><u>Namiddagopvang: 10,6%</u></p> <p>-betaalde opvang 4,8%; gratis opvang 0,6%</p> <p>-geen opvang (?) 5,2%</p>	-
Frankrijk	<p><u>2001:</u></p> <p>Crèches collectives: 6,7% (0-3 jaar)</p> <p>Crèches parentales: 1,4% (0-3 jaar)</p> <p>Crèches familiales: 1,3% (0-6 jaar)</p> <p>Jardins d'enfants: 0,3% (2-6 jaar)</p> <p>Halte garderies: 1,6% (0-6 jaar)</p> <p>Assistantes maternelles: 20,6%</p>	Zie de eerste kolom.	De kinderopvang uiterlijk 2010 verhogen in overeenstemming met de streefcijfers van het richtsnoer.

Griekenland	-	-	De kinderopvang uiterlijk 2010 verhogen in overeenstemming met de streefcijfers van het richtsnoer.
Ierland	-	<i>Kinderen onder de schoolleeftijd</i> -73 000 gezinnen (42,5% van alle gezinnen) zijn afhankelijk van kinderopvang door andere personen dan de ouders -23 000 gezinnen zijn voor kinderopvang afhankelijk van onbetaalde familieleden	2003: stijging van het aantal kinderopvangplaatsen met 30%; 450 nieuwe inrichtingen 2006: stijging van het aantal kinderopvangplaatsen met 50%; 800 nieuwe inrichtingen
Italië	<i>0-2 jaar</i> Door de overheid georganiseerde kinderopvang: 6,5% Andere soorten kinderopvang: 0,6%	<i>3-5 jaar</i> Kleuterschool: 98%	-
Luxemburg	<i>0-4 jaar</i> Crèches 9,98%	<i>4-12 jaar</i> Buitenschoolse kinderopvang 5,87%	
Nederland	<i>0-2 jaar (2001)</i> Dagkinderopvang of oppasmoeders 22,5%	<i>2-4 jaar (2001)</i> Peuterklasjes, dagkinderopvang en oppasmoeders 82,5% -peuterklasjes 60% -dagkinderopvang of oppasmoeders 22,5% <i>4-12 jaar (2001)</i> Naschoolse opvang en/of opvang tijdens vakanties 7%	
Portugal	<i>0-3 jaar</i> <u>Opvang voor kinderen onder de schoolleeftijd</u> 2002: 16,3% 2001: 16,0% 2000: 14,6%	-	2006: kinderopvang voor 20% van alle 0-3-jarigen 2010: kleuteronderwijs voor 90% van alle 3-5-jarigen

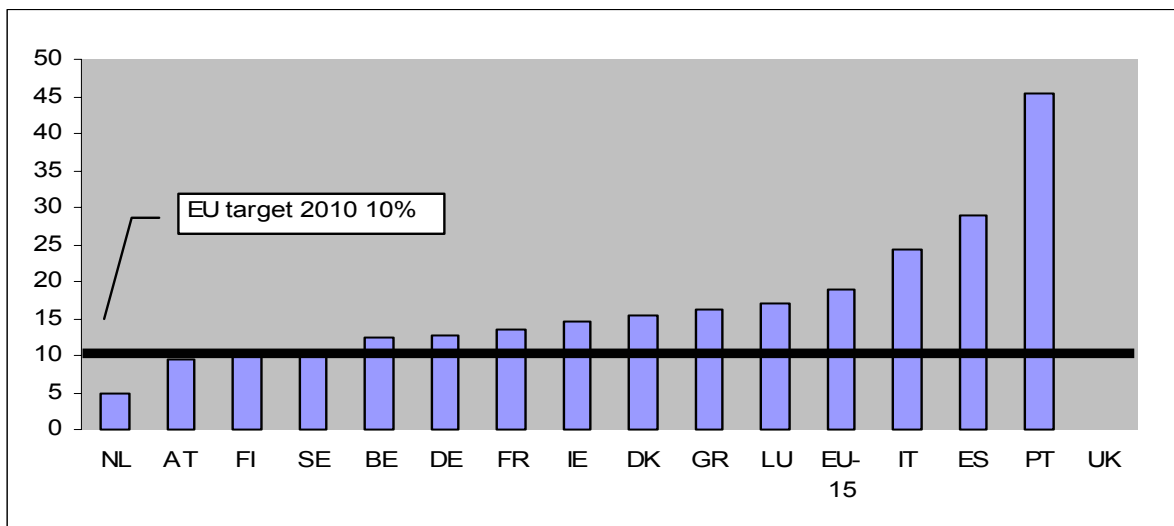
Zweden	<p><i>1-3 jaar</i></p> <p><u>Totaal peuters en kinderdagopvang:</u></p> <p>Overheid: 61,2%</p> <p>Particuliere sector 11,8%</p> <p><u>Peuters:</u></p> <p>Overheid: 54%</p> <p>Particuliere sector: 11%</p> <p><u>Kinderdagopvang:</u></p> <p>Overheid: 7,2%</p> <p>Particuliere sector: 0,8%</p>	<p><i>4-5 jaar</i></p> <p><u>Totaal peuters en kinderdagopvang</u></p> <p>Overheid: 76,7% ; Particuliere sector: 14,8%</p> <p><u>Peuters:</u></p> <p>Overheid: 69% ; Particuliere sector: 14%</p> <p><u>Kinderdagopvang:</u></p> <p>Overheid: 7,7% ;Particuliere sector: 0,8%</p> <p><i>6-9 jaar</i></p> <p><u>Totaal buitenschoolse opvang en dagkinderopvang: Overheid:</u> 68,5%; Particuliere sector 6,1%</p> <p><u>Buitenschoolse opvang:</u></p> <p>Overheid: 67%; Particuliere sector: 6%</p> <p><u>Dagkinderopvang:</u> Overheid: 1,5%; Particuliere sector: 0,1%</p>	-
VK	<p><i>0-2 jaar</i></p> <p>Formele en informele kinderopvang 27,6%</p>	<p><i>3-4 jaar</i></p> <p>Formele en informele kinderopvang 58,1%</p> <p>Alleen formeel 29,4%</p> <p>Alleen informeel 8,9%;Alleen opvang door de familie 3,6%</p> <p><i>5-14 jaar</i></p> <p>Formele en informele opvang 23%; Alleen formeel 10,8%</p> <p>Alleen informeel 46,9%; Alleen opvang door de familie 19,3%</p>	<p>2004: in het totaal 1,6 miljoen kinderopvangplaatsen; vroegtijdig onderwijs voor alle driejarigen</p> <p>2006: 250 000 extra plaatsen</p>

SPECIFIEK RICHTSNOER 7: ACHTERGESTELDE GROEPEN

Uiterlijk 2010 wordt vooral gestreefd naar:

- een EU-gemiddelde van hoogstens 10% vroegtijdige schoolverlaters;
- een significante verkleining in alle lidstaten van de kloof tussen het totale werkloosheidscijfer en het werkloosheidscijfer van achtergestelde groepen (in overeenstemming met nationale streefcijfers en definities);
- een significante verkleining in alle lidstaten van de kloof tussen het werkloosheidscijfer van EU-burgers en burgers van andere landen (in overeenstemming met nationale streefcijfers).

Percentage vroegtijdige schoolverlaters: percentage 18- tot 24-jarigen die hoogstens lager middelbaar onderwijs hebben gevolgd en geen voortgezet onderwijs of opleidingen volgen (2002)



LIDSTATEN	NATIONALE STREFCIJFERS			
	Vroegtijdig schoolverlaten	Migranten en etnische minderheden	Gehandicapten	Andere groepen of streefcijfers
EU-streefcijfer	Max. 10% uiterlijk 2010			
Oostenrijk				
België				
Denemarken		3,5% van alle staatsambtenaren moeten immigranten zijn of mensen afkomstig uit landen buiten West-Europa en Noord-Amerika		
Frankrijk	10 000 vroegtijdige schoolverlaters minder in 5 jaar	90% van de doelgroep (immigranten) moet uiterlijk 2005 een integratiecontract ondertekenen		<p>Het aantal langdurig werklozen dat opnieuw werk vindt, jaarlijks met 2% verhogen</p> <p>Individuele begeleiding van alle werkzoekenden vanaf de eerste registratiemaand in 2003-2005</p> <p>Meer werklozen met een 'revenu minimum d'insertion' opnieuw aan werk helpen in 2003-2005</p>
Finland				
Duitsland				
Griekenland				Het percentage mensen dat bedreigd wordt door armoede en sociale uitsluiting, uiterlijk 2008 verlagen tot het EU-gemiddelde (na sociale transfers)
Italië				

Ierland		Alle 'travellers' volgen basisonderwijs. Het percentage 'travellers' dat voortgezet onderwijs volgt, uiterlijk 2004 met 95% verhogen.	3% gehandicapte werknemers in de openbare sector	Zo snel mogelijk een eind maken aan langdurige werkloosheid (in elk geval uiterlijk 2007)
Luxemburg				
Nederland	30% vroegtijdige schoolverlaters minder uiterlijk 2006 en 50% minder uiterlijk 2010	Een arbeidsparticipatie van etnische minderheden van 54% uiterlijk 2005		
Portugal	35% vroegtijdige schoolverlaters (18- tot 24-jarigen) minder uiterlijk 2006 en 25% minder uiterlijk 2010		Uiterlijk 2004 nemen 13 000 gehandicapten deel aan beroepsopleidingen en activiteiten ter bevordering van de sociaal-professionele integratie	Uiterlijk 2004 nemen 50 000 personen deel aan programma's in verband met de sociale werkgelegenheidsmarkt
Spanje				

SPECIFIEK RICHTSNOER 8: WERK LONEND MAKEN

Het is de bedoeling de hoge marginale effectieve belastingtarieven en – waar nodig – de belastingdruk op werknemers met een laag inkomen uiterlijk 2010 aanzienlijk te verlagen in overeenstemming met de nationale omstandigheden.

Marginale effectieve belastingtarief³⁹:

	2000	2001	2002
AT	:	74,8	72,0
BE	:	88,8	91,3
DE	:	87,9	88,4
DK	:	91,2	90,7
ES	:	81,3	81,7
EU-15	:	:	:
FI	:	80,6	83,4
FR	:	86,8	84,0
GR	:	79,4	80,8
IE	:	72,6	73,4
IT	:	59,6	59,9
LU	:	87,6	86,7
NL	:	85,2	84,8
PT	:	87,7	87,0
SE	:	87,3	87,1
UK	:	70,4	70,3

Bron: OESO-Commissie

³⁹ Het marginale effectieve belastingtarief op arbeidsinkomen rekening houdend met het gecombineerde effect van hogere belastingen en het verlies van uitkeringen bij het aannemen van een baan. Bij de berekening wordt rekening gehouden met het gecombineerde effect van belastingen en uitkeringen op het inkomen van een persoon die zijn werkloosheid inruilt voor een baan. Deze indicator is een van de afgesproken structurele indicatoren (lange lijst).

Belastingwig op arbeidskosten⁴⁰:

	1998	1999	2000	2001	2002
AT	41,5	41,6	40,1	39,7	39,9
BE	51,1	51,0	49,9	49,1	48,9
DE	47,5	47,0	46,5	45,5	45,9
DK	40,4	41,3	41,2	40,6	40,4
ES	35,1	32,6	32,8	33,4	33,9
EU15	40,3	39,1	38,6	37,7	37,8
FI	44,0	42,6	42,4	41,0	40,4
FR	42,5	40,3	39,6	38,4	37,8
GR	35,1	34,3	34,3	34,3	34,3
IE	23,4	21,5	18,1	17,3	16,6
IT	44,4	44,1	43,3	42,8	42,7
LU	28,9	29,5	30,4	28,8	27,3
NL	39,2	40,2	40,6	36,8	37,2
PT	30,7	30,2	30,4	29,5	29,5
SE	49,3	48,7	47,9	46,8	45,9
UK	28,5	25,8	25,3	24,5	24,7

⁴⁰ Belastingwig op arbeidskosten: inkomensbelastingen plus socialezekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers (inclusief personeelsbelastingen) minus uitkeringen in cash gedeeld door de arbeidskosten voor een alleenstaande die 67% van het gemiddelde loon van een productiewerker verdient.

SPECIFIEK RICHTSNOER 10: REGIONALE VERSCHILLEN

Enkele lidstaten hebben bovendien een streefcijfer voor de verkleining van de regionale verschillen vastgesteld, hoewel dit in het kader van de richtsnoeren niet specifiek vereist is.

EL	<ul style="list-style-type: none">• De indicator van regionale verschillen (de indicator wordt niet gedefinieerd) moet worden verlaagd van de huidige 9,6% tot 7% in 2008 (EU-15: momenteel 11,4%).• Het BBP van de regio's per hoofd van de bevolking mag in 2008 in geen enkele Griekse regio minder dan 65% van het EU-gemiddelde bedragen.• Het werkloosheidscijfer mag in de regio's niet meer dan drie procentpunten boven het nationale gemiddelde liggen.
FR	<ul style="list-style-type: none">• Voor 85 kansarme stedelijke gebieden:<ul style="list-style-type: none">▪ Een daling van het aantal werkzoekenden met een derde uiterlijk 2008.▪ Een daling van de werkloosheid tot het niveau van de naburige agglomeraties.• Voor de Départments d'outre mer (DOM):<ul style="list-style-type: none">▪ Een sterkere ontwikkeling van de handel dan in het moederland.▪ Een vermindering van de verschillen op het gebied van de werkloosheid.
UK	<ul style="list-style-type: none">• Het verschil verkleinen tussen de totale arbeidsparticipatie in het VK en de arbeidsparticipatie in de 30 plaatselijke bestuursdistricten met de laagste arbeidsparticipatie.