



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussels, 12.9.2001
COM(2001) 438 definitief

Ontwerp

Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2001

(ingediend door de Commissie)

{ SEC (2001) 1398 }

INLEIDING

In Titel VIII van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap zijn de beginselen en procedures neergelegd inzake de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid. Met name artikel 128 zet de stappen uiteen die tot de formulering van een dergelijke strategie leiden, inclusief, op jaarbasis, richtsnoeren inzake werkgelegenheid, aanbevelingen voor de lidstaten en een gezamenlijk verslag van de Raad en de Commissie aan de Europese Raad over de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap en over de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren. Elke lidstaat legt jaarlijks aan de Raad en aan de Commissie een verslag voor over de belangrijkste maatregelen die genomen zijn om zijn werkgelegenheidsbeleid ten uitvoer te leggen in het licht van de richtsnoeren inzake werkgelegenheid. De Europese werkgelegenheidsstrategie die is ontwikkeld overeenkomstig bovengenoemd institutioneel kader is een belangrijke bijdrage aan de bredere politieke agenda die in het voorjaar van 2000 door de top van Lissabon is vastgesteld voor de Europese Unie, en daarna is bevestigd door de Europese Raad van Nice en van Stockholm.

Het onderhavige gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid biedt een overzicht van de werkgelegenheidssituatie en een politieke beoordeling van de vorderingen die de lidstaten hebben gemaakt in de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid voor 2001¹, en benadrukt de resterende uitdagingen voor de lidstaten.

Het verslag bevat een analyse van de vooruitgang die in de EU is geboekt in het kader van de belangrijkste overeengekomen doelstellingen en richtsnoeren, en een kort overzicht per land. De belangrijkste gemeenschappelijke indicatoren onderbouwen de analyse en worden samengevat in de bijlagen.

Een nauwkeuriger analyse van de recente ontwikkelingen die hebben plaatsgevonden in het kader van elke richtsnoer en voor iedere lidstaat, wordt geboden in een ondersteunend document van de diensten van de Commissie².

Beide verslagen dienen ter ondersteuning van de twee andere elementen van het werkgelegenheidspakket, namelijk de aanbevelingen en de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002³.

¹ Besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001 (2001/63/EG); PB L 22 van 22.01.2001.

² SEC(2001) 1398

³ COM (2001) 512 def. en COM(2001) 511 def.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING.....	2
Samenvatting	5
1. De politieke en economische context.....	9
2. Tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 2001 en van de aanbevelingen: beoordeling van de prestaties en beleidsmaatregelen in de hele Europese Unie	12
2.1. Het algehele beleidskader: een weerspiegeling van de horizontale doelstellingen van de richtsnoeren van 2001	12
2.2. Beoordeling van de vorderingen die zijn geboekt in het kader van de vier pijlers van de richtsnoeren van 2001	19
2.2.1. Inzetbaarheid.....	19
2.2.2. Ondernemerschap.....	26
2.2.3. Aanpassingsvermogen.....	31
2.2.4. Gelijke kansen.....	34
3. Tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en –aanbevelingen van 2001: beoordeling van prestaties en beleidsmaatregelen per lidstaat	40
BELGIË.....	40
DENEMARKEN.....	43
DUITSLAND	46
GRIEKENLAND	49
SPANJE.....	52
FRANKRIJK	55
IERLAND.....	57
ITALIË	60
LUXEMBURG.....	63

NEDERLAND.....	65
OOSTENRIJK.....	67
PORTUGAL.....	70
FINLAND.....	72
ZWEDEN.....	74
VERENIGD KONINKRIJK.....	77
4. De weg voorwaarts.....	80
Bijlage 1: Overzicht van belangrijkste indicatoren voor 2000.....	85
Bijlage 2: Overzicht van gezamenlijk vastgestelde indicatoren inzake preventie en activering voor 2000.....	91

SAMENVATTING

De Europese werkgelegenheidsstrategie is een belangrijke bijdrage aan de bredere politieke agenda die in het voorjaar van 2000 door de top van Lissabon is vastgesteld voor de Europese Unie, en daarna is bevestigd door de Europese Raad van Nice en van Stockholm. Evenals de algemene economische prestaties waren de met werkgelegenheid verband houdende prestaties in de Europese Unie in 2000 buitengewoon goed. De groei van het BBP met 3,3% en de groei van de arbeidsproductiviteit met 1,6% gingen gepaard met de totstandkoming van 3 miljoen nieuwe banen en een terugdringing van de werkloosheid naar 8,3%, wat dicht bij het niveau kwam van het begin van de jaren negentig. Tegelijkertijd worden de resultaten van de structurele hervormingen van de Europese arbeidsmarkten zichtbaar, met name wat betreft de toenemende op werkgelegenheid gerichte groei, de totstandkoming van een groter aantal banen in de hightech-sector en de kennisintensieve sectoren - hetgeen de verschuiving naar een op kennis gebaseerde economie weergeeft - en een grote instroom van vrouwen in de arbeidsmarkt. Er blijven echter structurele zwakheden bestaan, zoals de nog steeds hoge werkloosheidsniveaus, met name onder jongeren, aanzienlijke nog resterende genderkloven en de lage arbeidsdeelname van oudere werknemers. Hoewel er vooruitgang wordt geboekt op het gebied van de in Lissabon en Stockholm vastgestelde doelstellingen inzake werkgelegenheid, is het duidelijk dat de structurele hervormingen en macro-economisch beleid die in het kader van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid zijn overeengekomen, moeten worden voortgezet, vooral ook gezien de intussen minder gunstige vooruitzichten wat economische ontwikkeling en werkgelegenheid betreft.

De steeds hogere *kwaliteit van de Nationale Actieplannen inzake werkgelegenheid* en de betrokkenheid van een toenemend aantal partners bij de opstelling en follow-up ervan weerspiegelen de stuwende kracht van de Europese Werkgelegenheidsstrategie.

Ondanks dit bemoedigende proces zijn de horizontale doelstellingen die zijn geïntroduceerd in de richtsnoeren van 2001 nog niet allemaal volledig geïntegreerd in de nationale werkgelegenheidsstrategieën. Een paar lidstaten presenteren een globale aanpak van de manier waarop zij willen bijdragen aan het bereiken van de in Lissabon en Stockholm vastgestelde *doelstellingen inzake werkloosheid* en alleen de lidstaten die de Europese doelstellingen het dichtst benaderden of deze reeds hadden bereikt, hebben in dit opzicht nationale doelstellingen opgesteld. De doelstelling inzake het verhogen van de *kwaliteit* wordt voornamelijk ter hand genomen in relatie met het aanbod van arbeidskrachten, terwijl met kwaliteit op het werk slechts in beperkte mate rekening wordt gehouden⁴. Er is duidelijk vooruitgang geboekt wat betreft de ontwikkeling van *levenslang leren*, hetgeen nu in de hele Europese Unie wordt gezien als een beleidsprioriteit. Alomvattende strategieën voor levenslang leren zijn nu in ongeveer de helft van de lidstaten ingevoerd, maar zijn in een vroeg stadium van tenuitvoerlegging blijven steken. Bovendien is in het merendeel van de lidstaten onvoldoende gebleken dat er sprake is van coördinatie en synergie tussen de bevoegde ministeries. Ook stellen enkele lidstaten doelen voor meer investeringen in menselijk potentieel of voor deelname aan permanente beroepsopleiding. In het kader van de uitwerking van NAP's zijn de partnerschappen tussen de overheden en de *sociale partners* tot ontwikkeling gekomen. Gezien het gebrek aan beschikbare informatie is het echter moeilijk aan te geven wat de specifieke bijdrage is van de sociale partners.

⁴

De relevante aspecten van kwaliteit op het werk worden nader omschreven in Mededeling COM(2001)313 van de Commissie van 20.06.2001.

De overgang naar een op kennis gebaseerde maatschappij – die ten grondslag ligt aan de hele strategie van Lissabon – wordt in veel opzichten weerspiegeld in de NAP's. Dit is met name het geval met betrekking tot kwesties inzake levenslang leren en ondernemerschap. Met betrekking tot de vier pijlers van de werkgelegenheidsstrategie blijft de nadruk in de *beleidsmix*⁵ liggen op acties in het kader van de inzetbaarheidspijler, gevolgd door de ondernemerschapspijler. Acties in het kader van de aanpassingsvermogenpijler en de gelijkekansenpijler blijven relatief ondervertegenwoordigd. De *regionale en lokale dimensie* van de strategie wordt sterker weerspiegeld, maar regionale verschillen blijven een ernstig probleem in verschillende lidstaten. Er is flinke vooruitgang geboekt waar het gaat om het vaststellen van *gemeenschappelijke indicatoren*, maar nu is een efficiëntere en meer gestroomlijnde aanpak nodig. In het kader van de inzetbaarheidspijler blijven de meeste lidstaten zich inspannen om langdurige werkloosheid te *voorkomen*. Slechts één lidstaat voldoet niet aan de doelstelling dat ten minste 20% van de werklozen moet profiteren van actieve arbeidsmarktmaatregelen. De voortdurende modernisering van de *openbare diensten voor arbeidsbemiddeling* steunt zowel de preventieve aanpak als de meer pasklare maatregelen ten behoeve van de *reïntegratie* van langdurig werklozen. De aandacht gaat vooral uit naar *levenslang leren*, waarbij meer nadruk ligt op volwassenenonderwijs dan op initieel onderwijs. De ontwikkeling van basisvaardigheden is over het algemeen reden voor bezorgdheid. De gemeenschappelijke doelstellingen voor *e-learning* in termen van het aantal scholen dat op internet is aangesloten en het opleiden van leraren in informatie- en communicatietechnologie (ICT) lijken in het algemeen bereikt te kunnen worden. Lidstaten stellen verschillende beleidsmaatregelen - met de nadruk op beroepsmobiliteit - in als antwoord op *tekorten aan arbeidskrachten en specifieke vaardigheden*, die nog steeds grotendeels beperkt blijven tot bepaalde beroepen/sectoren, behalve in een klein aantal lidstaten die in 2000 algemene problemen met personeelswerving ervoeren.

Anderzijds blijven er ernstige twijfels bestaan met betrekking tot het vermogen van vijf lidstaten om te voldoen aan de *doelstelling voor 2002*, die inhoudt dat de preventieve aanpak zoals die is gedefinieerd in de richtsnoeren, volledig moet worden geïmplementeerd zodat iedere jonge en volwassen werkloze een nieuwe start kan maken voordat hij langdurig werkloos wordt. Het toezicht op de *doeltreffendheid van actieve maatregelen* is in het algemeen ontoereikend. De vorderingen op het gebied van de hervorming van uitkeringsstelsels en prikkels blijken vaak onvoldoende om deelname te bevorderen en de interactie tussen *belasting- en uitkeringsstelsels* vereist meer aandacht. Een alomvattende aanpak van *actieve-vergrijzingsmaatregelen* ontbreekt in de meeste lidstaten en de maatregelen die worden genomen blijven beperkt in hun reikwijdte en effect. De NAP's geven geen volledig beeld van de maatregelen die zijn genomen om de integratie in de arbeidsmarkt van groepen in een achterstandspositie te bevorderen en om *sociale integratie* te bevorderen. Slechts de helft van de lidstaten heeft nationale doelen gehanteerd om de netto arbeidsdeelname van *gehandicapten* te verhogen en alleen Denemarken en Nederland hebben doelen gesteld voor *etnische minderheden*. In al deze opzichten zijn verdere inspanningen nodig om een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van overheidsbeleid en aan gezonde overheidsfinanciën.

In het kader van de ondernemerschapspijler hebben lidstaten sterk de nadruk gelegd op de vereenvoudiging van *het regelgevende en administratieve klimaat* voor de oprichting en ontwikkeling van ondernemingen. Er worden op grote schaal nieuwe informatietechnologieën gebruikt om de lasten voor, met name startende, ondernemingen te verlichten. De bestrijding

⁵ In het kader van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

van *zwart werk* is door verschillende lidstaten geïntensiveerd. De *territoriale dimensie* van de Europese werkgelegenheidsstrategie is aanmerkelijk uitgebreid, met sterkere lokale partnerschappen, inclusief lokale en regionale actieplannen voor werkgelegenheid. De *sociale economie* lijkt zich sinds 1999 sneller te ontwikkelen, ofschoon de mogelijkheden nog steeds beter kunnen worden benut. Veel lidstaten maken vorderingen in het leveren van werkgelegenheidsvriendelijkere belastingstelsels. De vorderingen in het verlagen van de *belastingdruk op arbeid* verlopen over het algemeen relatief traag, maar beter waar het om laagbetaalde/laaggekwalificeerde arbeid gaat.

De terughoudendheid van lidstaten om de *regels voor het in dienst nemen van nieuw personeel* te vereenvoudigen, vormt nog steeds een belemmering voor het scheppen van banen, die niet wordt gecompenseerd door de in de plannen gepresenteerde inspanningen om de socialezekerheids- of belastingmaatregelen te versoepelen. Nu de nadruk voornamelijk is komen te liggen op de vereenvoudiging van het bedrijfsklimaat, lijkt er onvoldoende aandacht te zijn voor het verwezenlijken van een *ondernemingscultuur*, waarvoor een alomvattender en strategischer aanpak nodig voor verschillende met elkaar samenhangende beleidsacties.

In het kader van de pijler aanpassingsvermogen zijn veel initiatieven ontplooid op het gebied van vraagstukken inzake *arbeidstijd* en *flexibele vormen van werk* door zowel de overheden als de sociale partners. Er is meer aandacht gekomen voor, en er zijn enkele innovatieve acties geweest op het gebied van *gezondheid en veiligheid* op de werkplek. De sociale partners zijn bij een aantal initiatieven en overeenkomsten inzake *opleiding en levenslang leren* betrokken, maar een beoordeling van de effecten ontbreekt.

Andere aspecten op het gebied van werkorganisatie en kwaliteit in het werk hebben weinig aandacht gekregen. De partnerschappen tussen overheden en de sociale partners zijn over het algemeen verbeterd, maar er is weinig bekend over acties door de *sociale partners* ter uitvoering van maatregelen op het gebied van de werkorganisatie, vooral omdat zij geen gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid, die in de richtsnoeren wordt geboden, van autonome verslaglegging. De sociale partners hebben bijvoorbeeld in de NAP's niet veel maatregelen neergelegd met betrekking tot de doelstelling om in 2003 iedere werknemer de gelegenheid te geven *kennis over de informatiemaatschappij* te vergaren.

Als onderdeel van de acties in het kader van de pijler gelijke kansen valt vooruitgang te melden op het gebied van de *'mainstreaming' van het gelijkekansenbeleid* in termen van samenwerkingsmechanismen en de beoordeling van gendereffecten van maatregelen. De kwestie van het terugdringen van *gendersegregatie* is in verschillende lidstaten aangepakt en er is een aantal goede voorbeelden van innoverende aanpakken om de *loonkloof tussen mannen en vrouwen* te verkleinen. Bovendien zijn er veel interessante initiatieven gemeld om *gezins- en beroepsleven te combineren*.

In de meeste lidstaten ontbreekt echter een alomvattende aanpak van *mainstreaming*, evenals nationale *doelen voor de participatie van vrouwen* op de arbeidsmarkt, overeenkomstig de conclusies van Lissabon. Het aantal maatregelen om de aanhoudend grote loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, is beperkt en er zijn nauwelijks nieuwe initiatieven om meer *vrouwen bij besluitvorming* te betrekken. Er blijft in veel lidstaten een tekort aan *kinderopvangfaciliteiten* en er is nog geen duidelijke aanpak van de *zorg voor ouderen* of andere hulpbehoevenden. In het algemeen blijkt dat veel lidstaten een afwachtende houding innemen met betrekking tot initiatieven die zij in het kader van eerdere richtsnoeren hebben ontplooid.

Uit de gegeven beoordeling van de prestaties inzake werkgelegenheid en van de vorderingen die zijn geboekt bij het uitvoeren van de richtsnoeren van 2001, in combinatie met minder gunstige economische vooruitzichten, blijkt wel dat structurele hervormingen van de arbeidsmarkt energiek moeten worden voortgezet. Er zou met name een passende beleidsmix op basis van alle vier de pijlers van de strategie moeten worden vastgesteld teneinde de *netto arbeidsdeelname* te verhogen. De acties zouden meer rekening moeten houden met de doelstelling van het bevorderen van de *kwaliteit van het werk* als een factor die de deelname op de arbeidsmarkt bevordert, evenals met het toegenomen concurrentievermogen. Er zijn voortvarender beleidsmaatregelen nodig om de *genderkloven* op de arbeidsmarkt aan te pakken, en met name de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het potentieel van *oudere werknemers* zou beter moeten worden benut door gebruik te maken van alomvattender aanpakken die moeten voorkomen dat zij zich vroegtijdig terugtrekken uit de arbeidsmarkt.

Investeren in *menselijke hulpbronnen* blijft een van de hoogste prioriteiten in de overstap naar een op kennis gebaseerde economie en met name in de aanpak van de *tekorten aan arbeidskrachten en aan specifieke vaardigheden*. De bijdrage van de werkgelegenheidsstrategie aan de bestrijding van *sociale uitsluiting* moet duidelijker worden omschreven. Er moet aandacht worden besteed aan regionale verschillen en er moet intensiever gebruik worden gemaakt van de Structuurfondsen, met name van het *Europees Sociaal Fonds*, ter ondersteuning van de werkgelegenheidsstrategie. Tot slot moet de bijdrage van de *sociale partners*, wat een belangrijke voorwaarde is voor het welslagen van de strategie, beter in het proces worden geïntegreerd en beter worden geëvalueerd. Het werk voor de ontwikkeling en het gebruik van nauwkeurige en vergelijkbare indicatoren moet worden voortgezet. Hierbij gaat het met name om indicatoren die de kwaliteit en efficiëntie van beleid kunnen meten.

1. DE POLITIEKE EN ECONOMISCHE CONTEXT

De Europese werkgelegenheidsstrategie maakt deel uit van een bredere politieke agenda die is vastgesteld door de Europese Raad van Lissabon in het voorjaar van 2000. In Lissabon heeft men zich ten doel gesteld om van de Europese Unie de meest dynamische en concurrerende op kennis gebaseerde economie van de wereld te maken, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Er werd overeenstemming bereikt over de doelstelling om in 2010 een netto arbeidsdeelname te realiseren die, over het geheel genomen, zo dicht mogelijk bij de 70% ligt en gemiddeld voor vrouwen in de EU boven de 60% komt te liggen. Men is een algehele strategie overeengekomen, teneinde de overgang naar een op kennis gebaseerde economie voor te bereiden, het Europees sociaal model te moderniseren en de gezonde economische vooruitzichten en gunstige groeiperspectieven in stand te houden. De Europese Raad van Göteborg vulde de bovengenoemde politieke verbintenis aan met een strategie voor duurzame ontwikkeling, voegde de milieudimensie toe aan de strategie van Lissabon en erkende de samenhang tussen milieu, economische groei en werkgelegenheid.

Ter ondersteuning van de toezegging van de Unie en de lidstaten inzake de doelstelling van volledige werkgelegenheid, heeft de Europese Raad van Stockholm in maart 2001 gekozen voor tussentijdse werkgelegenheidsdoelstellingen in 2005, namelijk van 67% over het geheel genomen en 57% voor vrouwen, evenals voor een doelstelling van 50% werkgelegenheid voor oudere werknemers (in de leeftijd van 55 tot 64 jaar) voor 2010.

Goede werkgelegenheidsprestaties ...

In het jaar 2000 vond, met 3 miljoen nieuwe banen, de sterkste groei van de werkgelegenheid plaats in tien jaar tijd. De netto arbeidsdeelname steeg hiermee van 62,3% in 1999 naar 63,3% in 2000, waarmee de EU dichterbij de doelstelling van Lissabon kwam.

In 2000 zijn er voor het derde jaar op een rij meer voltijdbanen dan deeltijdbanen gecreëerd. Bijna 70% van het netto aantal nieuwe banen bestond uit voltijdbanen, tegen 60% in 1999 en 54% in 1998.

Het werkloosheidscijfer daalde van 9,1% naar 8,2% in 2000 en het aantal werklozen nam af met 1,5 miljoen - de grootste daling in tien jaar tijd - waarmee het totale aantal werklozen op 14,2 miljoen kwam te liggen. De langdurige werkloosheid daalde zelfs nog sneller dan de algehele werkloosheid, en bereikte de 3,6%.

... gekoppeld aan een algeheel gunstige economische situatie in 2000

Recente ontwikkelingen met betrekking tot de werkgelegenheidsprestaties in de EU moeten worden gezien tegen de achtergrond van een algeheel verbeterde economische prestatie in 2000. In het vierde jaar van herstel beleefde de EU de gunstigste economische situatie sinds jaren. De groei van het BBP bereikte de 3,3%. De groeicijfers varieerden van 10,7% (Ierland) tot 2,9% (Denemarken en Italië). De overheidsfinanciën bleven zich in de meeste lidstaten verbeteren. Alleen de inflatie ontwikkelde zich negatief en steeg met 2,1% tegen 1,2% in 1999.

Een aantal onzekerheden ten aanzien van economische ontwikkelingen in de nabije toekomst

De verwachting is echter dat de groei van het BBP in 2001 en 2002 zal teruglopen, en dat de economie van de EU waarschijnlijk niet hetzelfde stimulerende klimaat zal bieden voor verbeteringen op het gebied van de werkgelegenheid.

Tekenen van structurele veranderingen op de Europese arbeidsmarkten

Naast de algehele verbeteringen in de werkgelegenheidsprestaties in het verleden, komt uit een nadere analyse naar voren dat de Europese arbeidsmarkten structurele wijzigingen ondergaan.

Frappant in de recente ontwikkelingen is de gelijktijdige groei van de werkgelegenheid en van de arbeidsproductiviteit. De arbeidsproductiviteit steeg met 1,6% in 2000. Voor sommige lidstaten kan, in tegenstelling tot de jaren tachtig, worden aangetoond dat in het laatste decennium een hoge groei van de productiviteit gepaard ging met een hoge groei van de werkgelegenheid. Dit kan het gevolg zijn van het hoge aantal banen dat sinds kort wordt gecreëerd in de hightech- en kennisintensieve sectoren van de economie. Het patroon in de nieuw gecreëerde werkgelegenheid weerspiegelt inderdaad de verschuiving naar een op kennis gebaseerde economie. De hightech- en kennisintensieve sectoren liepen voorop in het creëren van nieuwe banen, aangezien ze tussen 1995 en 2000 verantwoordelijk waren voor meer dan 60% van het totale aantal nieuwe banen. Hiervan profiteerden niet alleen hoog opgeleide werknemers, maar ook personen met een lage of middelbare opleiding konden in deze sectoren aan de slag.

Meer dan 1,6 miljoen van de nieuwe banen werd ingevuld door vrouwen, wier netto arbeidsdeelname steeg van 52,8% in 1999 naar 54% in 2000.

Nog bestaande structurele zwakheden

De verbeteringen op de arbeidsmarkt van de EU hebben echter de belangrijke nog bestaande structurele zwakheden niet weggenomen.

Allereerst is het werkloosheidsniveau nog steeds hoog, tweemaal zo hoog als dat in de VS, bijvoorbeeld. Vooral de hoge werkloosheid onder jongeren blijft kenmerkend voor de EU, met een percentage van 16,3% van de actieve jongeren - of 7,8% van alle jongeren tussen de 15 en 24.

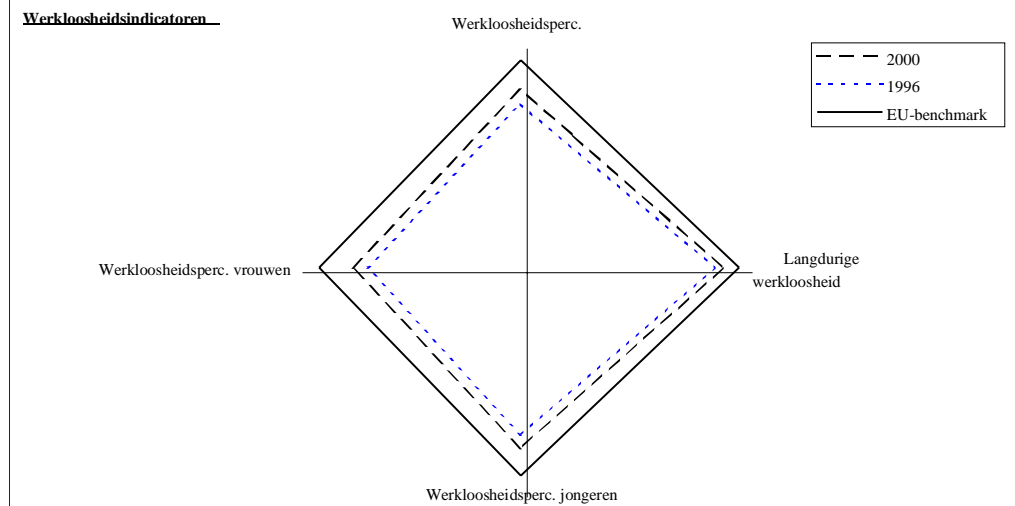
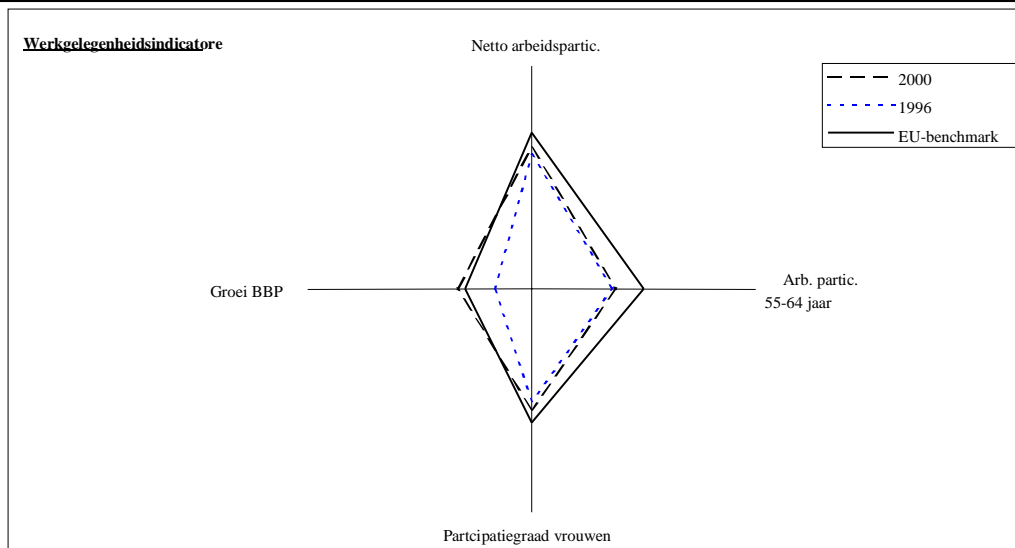
De lage netto arbeidsdeelname van ouderen geeft aanleiding tot bezorgdheid. Het EU-gemiddelde van 37,7% voor mensen van tussen de 55 en 64 jaar oud ligt ver onder de doelstelling van Stockholm.

Tot slot blijven er grote genderkloven bestaan op het gebied van de werkgelegenheid, de werkloosheid en de segregatie in beroepen.

Grafiek 1: overzicht van de prestaties inzake werkgelegenheid en werkloosheid in de Europese Unie, 1996 en 2000

N. B.: Hoe groter het gebied, hoe beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticipatie	63,3	60,1	70 (2010 doel, top Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	37,7	36,2	50 (2010 doel, top Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	54,0	50,2	60 (2010 doel, top Lissabon)
Groei BBP	3,3	1,7	3 (basisscenario, top Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	8,2	10,8	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	3,7	5,2	0,8 gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jongeren	7,8	10,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	9,7	12,4	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

Hoofdstuk 3 bevat de ruitvormige figuren per lidstaat.

2. TENUITVOERLEGGING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VAN 2001 EN VAN DE AANBEVELINGEN: BEOORDELING VAN DE PRESTATIES EN BELEIDSMAATREGELEN IN DE HELE EUROPESE UNIE

De richtsnoeren van 2001 hebben aanzienlijke wijzigingen ondergaan in vergelijking met de voorgaande reeksen richtsnoeren, als gevolg van de tussentijdse evaluatie die in 2000 is uitgevoerd als van de nieuwe beleidsagenda die tijdens de top van Lissabon is vastgesteld. Een aantal horizontale doelstellingen dat ten grondslag ligt aan de algehele werkgelegenheidsstrategie, is nauwkeurig omschreven. Bovendien zijn er enkele nieuwe richtsnoeren aan toegevoegd en zijn bestaande richtsnoeren gewijzigd om de nadruk te leggen op bepaalde prioriteiten, bijvoorbeeld knelpunten in de arbeidsmarkt, discriminatie, zwart werk, het gemeenschappelijk doel voor ICT-kennis van werknemers in 2003 en nationale doelen voor een hogere werkgelegenheid voor vrouwen en zorgvoorzieningen.

De nationale actieplannen voor werkgelegenheid voor 2001 (NAP's) vormen een veel duidelijker en coherenter weergave van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten dan in de voorgaande jaren. Hierin lijkt niet alleen de voortdurende toewijding van de lidstaten aan de Europese coördinatie van nationale werkgelegenheidsmaatregelen te worden weerspiegeld, maar ook de versterking van het voorbereidingsproces op nationaal niveau. Bij de uitwerking van de NAP's is een toenemend aantal actoren op verschillende niveaus - nationaal, regionaal of lokaal - en van verschillende herkomst - verschillende ministeries, maar ook sociale partners - betrokken in een hecht partnerschap. Deze tendens vormt een positieve factor voor de betere integratie van werkgelegenheidsmaatregelen in andere, ermee verband houdende, maatregelen.

Uit een grondig onderzoek van de NAP's komt naar voren dat de richtsnoeren op veel gebieden een stap in de goede richting betekenen. Dit is te zien in grafiek 1, waar de EU als geheel de kant uitgaat van Unie-benchmarks voor alle aangegeven belangrijke indicatoren. Toch lijkt het op veel belangrijke gebieden vaak te ontbreken aan de gewenste kracht en samenhang van benaderingen, zoals bijvoorbeeld acties met het oog op een verhoogde netto arbeidsdeelname, die de overgang naar een op kennis gebaseerde maatschappij begeleiden, die actieve vergrijzing en gelijke kansen bevorderen, of die ten doel hebben belasting- en uitkeringsstelsels te hervormen. Een intensivering van deze inspanningen is des te belangrijker nu de wereldeconomie wordt geconfronteerd met meer onzekerheden dan in het jaar 2000.

De overgang naar een op kennis gebaseerde maatschappij – die ten grondslag ligt aan de hele strategie van Lissabon – wordt in veel opzichten weerspiegeld in de NAP's. Dit is met name het geval met betrekking tot kwesties inzake levenslang leren – waar de nadruk met name ligt op e-skills en e-learning – en inzake ondernemerschap – waar ICT wordt gebruikt als een middel om het bedrijfsklimaat te vereenvoudigen. Er wordt echter onvoldoende duidelijk gemaakt hoe de nationale strategieën op het gebied van de informatiemaatschappij bijdragen aan het proces van Luxemburg.

2.1. Het algehele beleidskader: een weerspiegeling van de horizontale doelstellingen van de richtsnoeren van 2001

De nieuwe horizontale doelstellingen die zijn opgenomen in de richtsnoeren van 2001 geven het algehele beleidskader aan voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarin het streven van de top van Lissabon wordt weerspiegeld om te komen tot volledige werkgelegenheid in een op kennis gebaseerde maatschappij.

De lidstaten stellen diverse maatregelen op ten behoeve van doelstelling A inzake de manier waarop zij *de arbeidsdeelname willen maximaliseren met het oog op de doelstellingen van Lissabon* die erop gericht zijn om in 2010 een algehele deelname van 70% te realiseren en een netto arbeidsdeelname van vrouwen van 60%. Bij de beoordeling van de vorderingen zou ook rekening gehouden moeten worden met de tussentijdse doelen die zijn gesteld tijdens de Europese Raad van Stockholm van het voorjaar 2001 voor een netto arbeidsdeelname in 2005 van 57% voor vrouwen en van 67% in zijn totaliteit, en 50% voor de leeftijdsgroep van 55-64 in 2016.⁶

De feiten over netto arbeidsdeelname (zie tabel 1)

- *De algehele netto arbeidsdeelname in de EU steeg in 2000 naar 63,3% en die van vrouwen naar 54%. Net als in 1999 lag de toename van de netto arbeidsdeelname op 1% over het totaal gezien en op 1,2% voor vrouwen. Tot de best presterende landen, met een netto arbeidsdeelname van meer dan 70% behoorden, net als vorig jaar Denemarken, Zweden, Nederland en het VK. Spanje, Griekenland en Italië bevonden zich aan het onderste eind van de schaal (ieder zo rond de 55%).*
- *De netto arbeidsdeelname is in 2000 in alle leeftijdsgroepen gestegen, waarbij de 40,3% werd bereikt in de leeftijdsgroep van 15-24, 76,6% in de leeftijdsgroep van 25-54 en 37,7% in de groep van 55-64. Terwijl de verschillen tussen de lidstaten kleiner worden in de meest actieve leeftijdsgroep, blijven de verschillen in de jongste en oudste leeftijdsgroepen bestaan of nemen zelfs toe. De lage netto arbeidsdeelname voor jongeren weerspiegelt een toename van het aantal jongeren in het voortgezet of hoger onderwijs, maar de lage netto arbeidsdeelname voor ouderen geeft meer reden tot bezorgdheid.*

⁶

Voor oudere werknemers zie paragraaf 2.2.1.

Tabel 1: doelen netto arbeidsdeelname

LIDSTATEN	NETTO ARBEIDSDEELNAME IN 2000		NATIONALE DOELEN IN NAP'S 2001		TOELICHTING
	ALGEHEEL	VROUWEN	ALGEHEEL	VROUWEN	
Oostenrijk	68,3	59,4	Nee	Nee	Algehele deelname en die van vrouwen dichtbij EU-doelstelling.
België	60,5	51,5	Nee ⁷	Nee	
Denemarken	76,3	71,6	Ja	Nee	Beide deelnames overschrijden EU-doelstellingen. Nationaal doel van nog eens 1,3% stijging van algehele deelname in 2010
Frankrijk	62,2	55,3	Ja (62,8)	Ja (55,8)	Nationale doelen alleen voor 2001
Finland	67,5	64,4	Ja (70)	Nee	Beide deelnames dichtbij of boven de EU-doelstellingen. Nationaal doel voor algehele deelname, tussentijds, 2005
Duitsland	65,4	57,9	Nee	Nee	
Griekenland	55,6	40,9	Ja (61,5)	Nee	Nationaal doel voor algehele deelname, tussentijds, 2005
Italië	53,5	39,6	Ja	Nee	Nationale doelen voor algehele deelname: 58,5% in 2005 en 61,3% in 2010 ⁸
Ierland	65,1	54,0	Nee	Nee	
Luxemburg	62,9	50,3	Nee	Nee	
Nederland	73,2	63,7	Nee	Ja (65)	Beide deelnames overschrijden de EU-doelstellingen. Nationaal doel voor vrouwen verwijst naar participatieniveau, 2010
Portugal	68,3	60,3	Nee	Ja	Beide deelnames dichtbij of boven de EU-doelstelling. Nationaal doel voor vrouwen: breng genderkloof terug met 25% in 2003
Spanje	55,0	40,3	Nee	Nee	
Zweden ⁹	73,0	71,0	Ja (80)	Nee	Beide deelnames overschrijden de EU-doelstellingen. Nationaal doel voor algehele deelname verwijst naar de leeftijdsgroep 20-64 in 2004
Verenigd Koninkrijk	71,2	64,6	Ja (75)	Ja (70)	Beide deelnames overschrijden de EU-doelstellingen. Nationaal doel voor vrouwen verwijst alleen naar alleenstaande ouders

Slechts weinig lidstaten presenteren een algehele aanpak van de manier waarop zij willen bijdragen aan deze algehele doelstellingen. Waar de richtsnoeren de lidstaten verzoeken om nationale werkgelegenheidsdoelstellingen te formuleren, hebben de lidstaten die vrij ambitieuze doelstellingen voor de langere termijn hanteren¹⁰, zoals Denemarken, Zweden,

⁷ België onderschrijft de doelstellingen van Lissabon zonder zich expliciet vast te leggen met nationale doelen, op de opmerking na dat, om dergelijke doelen te bereiken, de huidige netto arbeidsdeelname met een procentpunt per jaar zou moeten stijgen.

⁸ Gebaseerd op aanvulling op NAP, juni 2001.

⁹ Het nationale doel van 80% voor de leeftijdsgroep 20-64 is vergelijkbaar met ongeveer 76% voor de leeftijdsgroep 15-64.

¹⁰ Deze verwijzen soms naar bepaalde leeftijdsgroepen of naar participatieniveaus in plaats van naar de netto arbeidsdeelname.

Nederland en het VK, reeds netto arbeidsdeelnemers die de doelstellingen van Lissabon overschrijden. Andere lidstaten stellen ofwel geen doelstellingen op (hoewel ze in sommige gevallen verwijzen naar de doelstellingen van Lissabon of deze onderschrijven) of hanteren minder specifieke, minder ambitieuze of op de kortere termijn gerichte doelstellingen.

De eveneens in doelstelling A uiteengezette parallelle doelstelling betreffende banen van een betere kwaliteit wordt beschouwd als een transversaal aandachtspunt in een aantal NAP's (Portugal, België, Denemarken, Ierland en Frankrijk) of wordt aangehaald in bepaalde richtsnoeren. In het algemeen wordt de nadruk gelegd op het verbeteren van het arbeidsaanbod, met koppelingen naar levenslang leren, het preventieve/actieve arbeidsmarktbeleid en de bestrijding van zwart werk. De kwestie van de kwaliteit van de werkgelegenheid zelf wordt echter, hoewel een aantal initiatieven wordt aangehaald, niet in detail ontwikkeld.

In het kader van doelstelling B en in reactie op de daarop betrekking hebbende aanbevelingen die het afgelopen jaar aan zo'n twee derde van de lidstaten zijn gedaan, is vooruitgang geboekt op het gebied van *levenslang leren*, waarbij veel meer aandacht is gegeven aan de problemen in de NAP's van het jaar 2001. In het algemeen is echter niet aangetoond dat er sprake is van coördinatie tussen de relevante ministeries. Tabel 2 laat zien dat de helft van de lidstaten nu over alomvattende en coherente strategieën beschikt (Denemarken, Nederland, Finland, Zweden, het VK, Frankrijk en Duitsland, waarvan de laatste twee nog bezig zijn met het bijschaven van enkele afrondende elementen). Tabel 2 geeft brede criteria voor dergelijke strategieën, evenals beoordelingen van de 'stand van zaken' van iedere lidstaat. Wat betreft de omvang, wordt in de meeste lidstaten de meeste aandacht besteed aan het gebied van de formele onderwijs- en opleidingssectoren, waarbij soms erkenning van buitenschools leren wordt geïntegreerd. Maar als de lidstaten meer niet-leerlingen willen mobiliseren, moeten zij buitenschools leren meer stimuleren en beter benutten, inclusief opleidingen op de werkplek, en moeten zij daarnaast concrete maatregelen nemen voor groepen in een achterstandspositie en meer aandacht besteden aan investeringskwesties, waaronder individuele financieringsplannen. Ook dient meer aandacht te worden besteed aan maatregelen als advies en begeleiding en sectoroverschrijdende leertrajecten die de algemene samenhang van het beschikbare leren. Een evaluatie van het effect van de ingestelde maatregelen is in het algemeen wat voorbarig wanneer lidstaten zich nog in het stadium van ontwikkeling of van het begin van de uitvoering bevinden. Investerings in menselijke hulpbronnen is van wezenlijk belang voor het welslagen van de werkgelegenheidsstrategie en is noodzakelijk voor de tenuitvoerlegging van verschillende richtsnoeren, met name ter bevordering van de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de arbeidskrachten. Slechts een aantal lidstaten heeft doelen gesteld voor het verhogen van hun investeringen in menselijke hulpbronnen (België voor bedrijfsinterne opleidingen) of voor deelname aan permanente beroepsopleiding (Nederland, Frankrijk, België (Vlaanderen), Portugal en Duitsland), hetgeen vragen oproept met betrekking tot het toezicht op de vorderingen in de andere lidstaten.

Tabel 2: standpunten van de lidstaten aangaande de ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren¹¹

<u>KENMERKEN</u>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	FIN	SW	UK
OMVANG VAN DE STRATEGIEËN															
Verplicht onderwijs	P	A	A	P	P	A	P	A	P	A	P	P	A	A	A
Formeel volwassenenonderwijs/opleiding	P	A	P	P	P	P	A	P	P	A	P	P	A	A	A
Werkplaats/andere informele/erkende eerdere studie	P	A	A	P	P	A	P	P	I	P	P	P	A	A	A
Nadruk op groepen in een achterstandspositie	P	P	P	A	I	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Algemene investerings- / financieringsplannen	P	A	P	I	P	P	P	P	P	A	P	P	P	A	P
SAMENHANG VAN DE STRATEGIEËN															
Systemontwikkeling (beleidsbehoeften, planning, doelen, uitvoering, toezicht)	P	A	P	P	P	A	P	I	P	A	P	P	A	A	P
Werken met partnerschappen (sociale partners, overheden, aanbieders van opleidingen, burgermaatschappij)	P	P	A	I	P	P	A	P	P	P	P	P	P	A	A
Diverse aspecten (advies/begeleidingsdiensten, onderwijs/opleiding mobiliteit)	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	I	I	A	P	A

Opmerkingen:

A = Adequaar. 'Adequaar' betekent dat het betreffende criterium voldoende prioriteit heeft gekregen in zowel de strategie van de lidstaat als in concrete acties.

P = Partieel. 'Partieel' geeft aan dat het criterium enige aandacht heeft gekregen in zowel de strategie als de acties of dat voldoende prioriteit is verleend in een van beide gevallen.

I = Inadequaar. 'Inadequaar' betekent dat het betreffende criterium ontbreekt in zowel de strategie als de acties of dat er in een van beide gevallen enige aandacht aan is besteed.

¹¹ De evaluatie is indicatief en hoofdzakelijk gebaseerd op de NAP's van 2001, maar ook op andere beschikbare informatie. Nadere uitleg is te vinden in het ondersteunend document van de diensten van de Commissie voor het gezamenlijk werkgelegenheidsverslag.

Alle lidstaten erkennen de cruciale rol van de sociale partners in levenslang leren, hoewel de aard en de omvang van hun betrokkenheid varieert en er weinig informatie wordt verstrekt over hun autonome initiatieven. Terwijl er op beperkte schaal melding wordt gemaakt van partnerschappen door/met overheden, lijkt de betrokkenheid van de burgermaatschappij maar marginaal. Er zou dan ook een betere koppeling tot stand moeten komen tussen actoren en interventieniveaus.

Doelstelling C doet een beroep op sociale partners om een sleutelrol te spelen in de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van beleidsmaatregelen op nationaal en Europees niveau. In het algemeen weerspiegelen de NAP's een tendens in de richting van de gewenste hechtere samenwerking, maar over het geheel genomen ontbreekt het in de bijdragen van de sociale partners nog steeds aan zichtbaarheid en duidelijkheid op zowel Europees als nationaal niveau. Dit is voor een deel te wijten aan de specifieke, gedecentraliseerde en ook uiteenlopende situaties van sociale partners in Europees en nationaal verband, waardoor het voor hen moeilijk lijkt te worden om hun taak binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie zo goed mogelijk te vervullen, omdat zij weliswaar deelnemen aan het proces dat zij in de grond steunen, maar tegelijkertijd proberen om hun autonome positie en onafhankelijkheid te behouden.

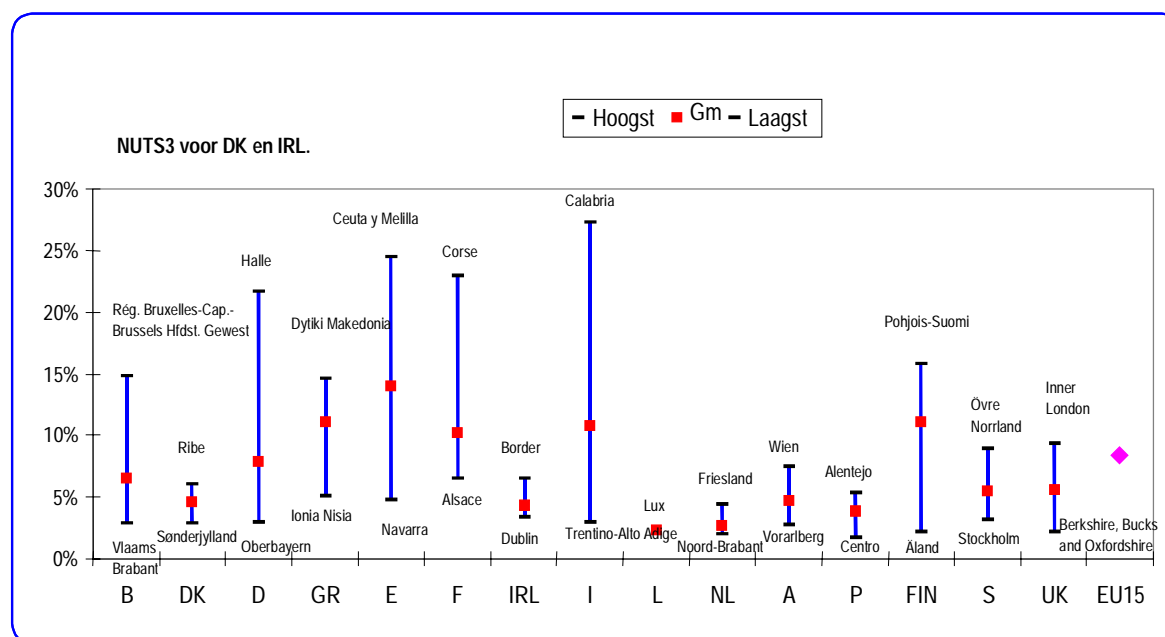
Op nationaal niveau zijn de sociale partners in veel gevallen meer betrokken geweest bij de ontwikkeling van de NAP's, vooral binnen tripartiete instanties (Duitsland, Zweden, Ierland, België, Griekenland, Italië, Portugal en Spanje). Een alomvattende bijdrage van de sociale partners op nationaal niveau in alle stadia van het proces van Luxemburg en alle gebieden waar zij direct mee te maken hebben, is echter nog niet overtuigend ontwikkeld. In slechts een klein aantal lidstaten, waaronder België, hebben de sociale partners mechanismen gecreëerd om hun acties te evalueren.

In het kader van de Europese sociale dialoog hebben de sociale partners bijdragen geleverd op zowel bedrijfs- als sectoraal niveau. Op bedrijfsniveau concentreerden de onderhandelingen zich op uitzendwerk en telewerk. Op sectoraal niveau is vooruitgang geboekt in de telecommunicatie-industrie, de commerciële sector, de burgerluchtvaart, landbouw en de bouw- en lederindustrie. Deze activiteiten gingen gepaard met een eerste poging om een bijdrage te leveren aan het proces van verslaglegging en evaluatie binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie.

De *beleidsmix* binnen de NAP's (doelstelling D) zou weer moeten geven hoe het doorslaggevende doel van meer en betere banen wordt nagestreefd in overeenstemming met de nationale omstandigheden. Net als voorheen blijven de NAP's over het algemeen de meeste nadruk leggen op de inzetbaarheidspijler en, in mindere mate, op de ondernemerschapspijler. Hoewel er vooruitgang is geboekt inzake de eis om de sociale partners ten minste bij de ontwikkeling van de NAP's te betrekken, blijft de aanpassingsvermogenspijler het minst ontwikkeld, vanwege onvoldoende informatie over de feitelijke prestaties van de sociale partners en de gevolgen daarvan voor de werkgelegenheid. Door de lidstaten is vergeleken met 2000 minder de nadruk gelegd op de pijler gelijke kansen, met name in de lidstaten waar gelijke kansen het minst zijn ontwikkeld.

Wat betreft de *regionale aspecten* van doelstelling D, blijven regionale verschillen een ernstig probleem vormen in veel lidstaten (zie grafiek 2). Verschillen in werkloosheidcijfers tussen regio's blijven het grootst in Italië, Spanje, Duitsland en België en worden in de twee laatste gevallen zelfs aanzienlijk groter. Dat verbetering wel mogelijk is blijkt uit het feit dat de verschillen in Finland en Nederland kleiner zijn geworden.

Grafiek 2: werkloosheidscijfers in NUTS2¹²-regio's in 2000¹³



Bron: berekeningen op basis van de arbeidskrachtenenquête van Eurostat.

In reactie op de aanhoudende regionale verschillen houden de lidstaten meer rekening met de regionale dimensie van werkgelegenheidsmaatregelen, waarbij de regionale overheden ertoe neigen hun taak te verschuiven van de tenuitvoerlegging naar een actieve betrokkenheid bij de ontwikkeling van beleid en acties voor werkgelegenheid of bij een bredere ontwikkeling. Sommige lidstaten (Finland, Portugal, het Verenigd Koninkrijk) ontwikkelen regionale actieplannen (RAP's) op basis van de Europese werkgelegenheidsstrategie, die op hun beurt kunnen leiden tot lokale actieplannen (LAP's). Bovendien worden nationale programma's steeds vaker zo opgezet dat flexibele uitvoering op regionaal/lokaal niveau mogelijk wordt, soms parallel met afzonderlijke regionale programma's die een aanvulling vormen op de maatregelen en/of financiering die afkomstig zijn van het nationale niveau. Van de *Structuurfondsen van de Europese Unie* kan op beide niveaus gebruik worden gemaakt, zodat deze een belangrijke rol spelen bij het ondersteunen van deze ontwikkeling en daarnaast, via de nationale/regionale doelstellingen in de programma's, een manier vormen om toezicht te houden op de vorderingen die anderszins moeilijk te kwantificeren zijn.

Nauwe samenwerking tussen de Commissie en de Indicators Group van het Werkgelegenheidscomité heeft geleid tot zo'n 20 nieuwe indicatoren ten behoeve van het toezicht op de richtsnoeren (doelstelling E), met name op het gebied van levenslang leren, aanpassingsvermogen en arbeidsorganisatie, belastingen en belasting-/uitkeringsstelsels, regionale verschillen, uitsluiting en discriminatie. Tijdens de top van Stockholm zijn als prioritaire gebieden voor de verdere ontwikkeling van indicatoren vastgesteld: kwaliteit van het werk en gelijke kansen (loonverschillen tussen mannen en vrouwen en opvangfaciliteiten voor kinderen/andere hulpbehoevenden).

¹² Verwijst naar territoriale eenheden in Europese statistieken, de nomenclatuur van territoriale eenheden voor statistieken.

¹³ Verschillen bij werkloosheid worden gemeten naar de variatiecoëfficiënt, die verkregen wordt door de standaarddeviatie te delen door de gewogen gemiddelde waarde (gewogen gemiddelde van het werkgelegenheids/werkloosheidscijfer in een land).

2.2. Beoordeling van de vorderingen die zijn geboekt in het kader van de vier pijlers van de richtsnoeren van 2001

2.2.1. Inzetbaarheid

Het hoofddoel van deze pijler is het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers en werklozen om een bijdrage te leveren aan het voorkomen en terugdringen van de werkloosheid en ter ondersteuning van de algemene doelstelling om de algehele netto arbeidsdeelname in de Europese Unie te verhogen. De pijler wil ook de jeugdwerkloosheid aanpakken en langdurige werkloosheid voorkomen, een actief arbeidsmarktbeleid stimuleren voor werklozen en niet-werkenden evenals belasting- en uitkeringshervormingen en de ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt in de context van levenslang leren. Sinds het afgelopen jaar zijn er twee richtsnoeren bijgekomen: de eerste betreft de ontwikkeling van beleid voor actieve vergrijzing en de tweede het opstellen van actief beleid voor de ontwikkeling van 'job matching' (het vinden van de juiste baan voor de juiste kandidaat) en ter voorkoming en bestrijding van eventuele knelpunten.

Consolidatie van benaderingen betreffende het voorkomen van langdurige werkloosheid en meer nadruk op effectiviteit

De feiten inzake langdurige werkloosheid

- *In 2000 is de langdurige werkloosheid zowel voor jongeren als voor volwassenen gedaald. De daling in de langdurige werkloosheid was iets groter dan die van de algehele werkloosheid.*
- *1,7 miljoen jongeren, ofwel 51,6% van de werklozen in de leeftijd van 15-24 jaar, waren 6 maanden of langer werkloos.*
- *Ongeveer 5 miljoen volwassenen, ofwel 50% van het totale aantal werkloze volwassenen, was al 12 maanden of langer werkloos.*
- *De percentages van instroom in langdurige werkloosheid variëren sterk tussen de lidstaten, namelijk van ongeveer 1% (Zweden en Oostenrijk) tot boven de 40% (België voor jongeren).*

In 2000 is er weinig veranderd in de algehele opzet van de preventieve benaderingen. Naast de verdere uitbreiding ervan in verscheidene lidstaten, waren de inspanningen in het algemeen gericht op het verbeteren van de kwaliteit en de effectiviteit van preventie. De belangrijkste actielijnen in dat opzicht bestonden uit het naar voren brengen van het punt waarop inmenging nodig is (Ierland en het Verenigd Koninkrijk), het versterken van de individualisering van diensten (Duitsland, Spanje en België), het intensiveren van de inmenging tijdens de eerste fasen en het bieden van ondersteuning bij het zoeken naar werk (Finland en het Verenigd Koninkrijk) en het beter afstemmen van de inzetbaarheidsmaatregelen voor werklozen, met name opleidingsmaatregelen, op de arbeidsmarktbehoeften (Finland, het Verenigd Koninkrijk en Portugal).

Verdere vooruitgang in de tenuitvoerlegging, maar weinig verandering wat betreft de nakoming van de Unie-wijde doelen inzake preventie¹⁴

Ondanks de vooruitgang die in 2000 is waargenomen, is Portugal de enige nieuwe lidstaat die zich kan aansluiten bij de groep van vijf landen (Oostenrijk, Zweden, het Verenigd

¹⁴ Richtsnoer 1: in 2002 zullen alle lidstaten ervoor zorgen dat iedere werkloze een nieuwe start kan maken voordat hij, in het geval van jongeren, zes maanden, en in het geval van volwassenen, twaalf maanden zonder werk heeft gezeten.

Koninkrijk, Luxemburg en Finland) die geacht worden zich het dichtst bij nakoming van de Unie-wijde doelstelling te bevinden, namelijk het verlagen van de instroom van jongeren en volwassenen in langdurige werkloosheid. Voor vijf lidstaten blijft het twijfelachtig of ze de doelstelling in 2002 kunnen bereiken, hetgeen het gevolg kan zijn van ofwel onvoldoende kwantitatief bewijs (Nederland) of van onzekerheden en vertragingen in de voltooiing van de modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (Duitsland, Italië en Griekenland) of in de volledige implementatie van de preventieve aanpak (België). Er moeten verbeteringen worden aangebracht in de toezichtsystemen en met name in de verstrekking van gemeenschappelijk overeengekomen indicatoren. Hoewel bijna alle lidstaten gegevens verstrekken over de indicatoren, bieden ze niet altijd de mogelijkheid om de inspanningen en resultaten over de laatste periode te beoordelen en geven ze in het algemeen geen informatie betreffende de effectieve integratie.

Acht lidstaten hebben een aanbeveling ontvangen betreffende hun preventieve beleidsmaatregelen en/of hun toezichtstelsel, waarvan de meeste voor de tweede keer. De reacties zijn bemoedigend, omdat er verdere stappen zijn ondernomen om de uitvoering van preventieve benaderingen te verbeteren of te intensiveren, of om een passend toezichtstelsel te ontwikkelen. Wat de preventie betreft, zijn de resultaten echter nog steeds niet zodanig dat nakoming van de richtsnoer is bereikt en behoeven de toezichtsystemen nog verdere ontwikkeling.

De modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling vordert, maar het toezicht en de aanpassing van het personeel moeten worden verbeterd

De modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (ODA) vordert in alle lidstaten en versterkt de cruciale rol die deze diensten hebben in de effectieve productie van inzetbaarheidsmaatregelen, met name voor activering en preventie. De moderniseringsprojecten weerspiegelen ook de veranderende situatie op de arbeidsmarkt doordat ze meer nadruk leggen op ondersteuning bij het zoeken naar een baan in de open arbeidsmarkt, het verbeteren van de vaardigheden van werkzoekenden in overeenstemming met de vraag en het vergroten van de flexibiliteit in dienstverlening. In de meeste lidstaten vormt de uitbreiding van moderne ICT-faciliteiten, evenals een hechtere samenwerking met andere marktactoren, een belangrijke ondersteuning van het nieuwe ODA-dienstenmodel. Veel lidstaten (met name Frankrijk en Duitsland) bieden alomvattende informatie over hun strategie en acties om de organisatie en werkmethoden van hun ODA's aan te passen aan de nieuwe eisen, en geven ook duidelijke tijdschema's voor hun moderniseringsproces, maar geven geen informatie over maatregelen die worden genomen om het personeel aan te passen en om te zorgen voor toezicht op de vorderingen.

Blijvende aandacht voor activering

In 2000 hebben veertien lidstaten een activeringsratio bereikt die boven de doelstelling van 20% lag¹⁵. Het Verenigd Koninkrijk bereikte slechts een ratio van iets meer dan 12%. Het gemiddelde van de drie verst gevorderde lidstaten (Zweden, Nederland en Ierland) lag op 44%. In de meeste lidstaten ging de activeringsratio omhoog, omdat meer nadruk werd gelegd op actieve arbeidsmarktmaatregelen, maar ook omdat het aantal geregistreerde werklozen daalde. Ook het aantal deelnemers aan activeringsmaatregelen steeg, vooral met betrekking tot de verschillende typen opleidingsprogramma's, hoewel sommige landen de deelname flink zagen dalen. De uitgaven aan actieve arbeidsmarktprogramma's namen iets toe. De

¹⁵ Zie het overzicht in bijlage 2

diversificatie en het doelgericht inzetten van activeringsmaatregelen werd voortgezet en werkgerelateerde opleidingsprogramma's, startersinitiatieven en dergelijke namen in aantal toe. In sommige landen is men begonnen er meer ICT-opleidingen in op te nemen. Er is eveneens sprake van meer samenwerking met werkgevers bij het opstellen van de actieve maatregelen.

Onvoldoende toezicht op de effectiviteit van actieve maatregelen

Met betrekking tot de effectieve integratie van de actieve arbeidsmarktmaatregelen leveren slechts een paar lidstaten cijfers (Zweden, Denemarken en Finland, en tot op zekere hoogte Duitsland, Oostenrijk, Spanje en het Verenigd Koninkrijk). Daaruit blijkt dat financiële prikkels om een eigen onderneming te starten en verschillende op een specifieke baan gerichte opleidingen doeltreffender zijn dan traditionele arbeidsmarktscholing en - met name in de overheidssector - loonsubsidies. In het algemeen zijn vrouwen vaak beter geïntegreerd dan mannen. De werkzaamheden inzake het verbeteren van indicatoren ten behoeve van integratie moeten in de meeste lidstaten worden vervolgd. Er is slechts schaarse informatie over de resultaten, opbrengsten en rendabiliteit van de maatregelen. De inspanningen om de effectiviteit van de actieve arbeidsmarktprogramma's regelmatig te evalueren, moeten worden vermeerderd. Een kritische kanttekening moet worden geplaatst bij het feit dat in de meeste lidstaten onvoldoende inactieve personen betrokken zijn bij de activeringsmaatregelen.

De inspanningen zijn voornamelijk gericht op belastinghervormingen, veel minder op uitkeringsstelsels

Recente hervormingen concentreren zich meer op het gebruiksvriendelijker maken van het belastingsysteem dan op uitkeringen. Er worden onvoldoende vorderingen geboekt bij de herziening van uitkeringsstelsels omdat verscheidene maatregelen bij stukjes en beetjes worden doorgevoerd en de hervormingen in een traag tempo worden uitgevoerd. Enkele lidstaten zijn bezig met een alomvattende herziening van hun belasting- en uitkeringsstelsel door de stimulerende werking ervan te verbeteren, controlesystemen te consolideren en de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een uitkering aan te scherpen (Denemarken, Nederland en het Verenigd Koninkrijk). Frankrijk heeft ook maatregelen genomen om het marginale effectieve belastingtarief te verlagen. Andere lidstaten richten zich op het verbeteren van de interactie tussen belasting- en uitkeringsstelsels, doordat ze met name het probleem van de werkloosheid en de armoedeval aanpakken, en de algehele structurele hervormingen bevorderen door met name de aanhoudende en hoge structurele werkloosheid te lijf te gaan (dit geldt met name voor België, Frankrijk, Nederland en het Verenigd Koninkrijk).

Er moet meer aandacht worden besteed aan het probleem van het terugdringen van het nog steeds grote aantal uitkeringsontvangers en aan het effectiever aanpakken van het probleem van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, voornamelijk om de reïntegratie in de arbeidsmarkt te vereenvoudigen. Daarnaast moeten lidstaten rekening houden met de gendereffecten van herzieningen van het belasting- en uitkeringsstelsel en ontmoedigend beleid, dat vrouwen van deelname zou kunnen doen afzien, vermijden. Een positieve stap naar een verbetering van de prikkels om te gaan werken en de aanpak van het probleem van de "arme werknemers" is de tendens om financiële voordelen voor werkenden of werkgelegenheidsafhankelijke uitkeringen te introduceren of te verbeteren, zoals herintredingsprogramma's en arbeidspremies of belastingvoordelen op verworven inkomsten.

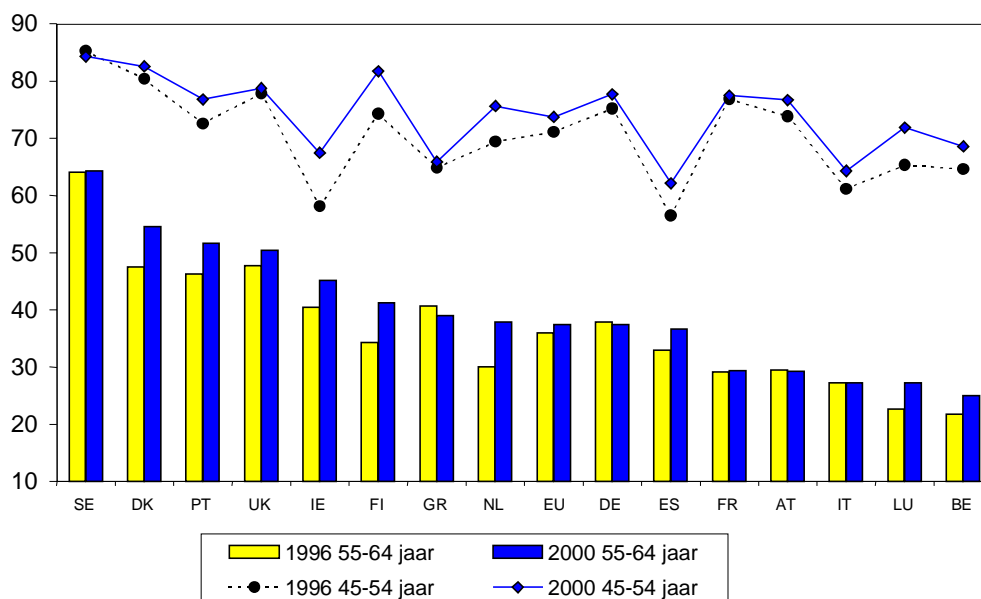
Gebrek aan alomvattende benaderingen inzake actieve vergrijzing

Op de relevantie van het nieuwe richtsnoer 3 inzake actieve vergrijzing is gewezen door de conclusies van de top van Stockholm waarin de doelstelling is vastgelegd dat de gemiddelde netto arbeidsdeelname in de Europese Unie voor 55-64-jarigen in 2010 moet zijn verhoogd naar 50%.

De feiten betreffende oudere werknemers

- De netto arbeidsdeelnames in de leeftijdsgroep van 55-64-jaar zijn in 2000 laag gebleven en vertonen aanzienlijke afwijkingen van het EU-gemiddelde van 37,7%, namelijk van 66,4% in Zweden tot minder dan 30% in België, Luxemburg, Italië, Oostenrijk en Frankrijk. Er is slechts sprake van een lichte stijging ten opzichte van het niveau van 36% in 1995.
- Gezien de voortdurende veranderingen in het werkgelegenheidsbeleid voor oudere werknemers, de grote vraag naar arbeid en regionale wanverhoudingen met betrekking tot specifieke vaardigheden, zou door de huidige hoge netto arbeidsdeelnames onder 45-54-jarigen (een EU-gemiddelde van 73,7% in 2000) er binnen nu en tien jaar wel eens sprake kunnen zijn van duidelijk hogere netto arbeidsdeelnames voor de volgende leeftijdsgroep (zie grafiek 3).

Grafiek 3: netto arbeidsdeelnames van werknemers in de leeftijdsgroep 55-64 (vergeleken met werknemers in de leeftijd van 45-54)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

Verscheidene lidstaten hebben gehandeld uit bezorgdheid over de demografische ontwikkelingen. Dit houdt in dat uitkerings- en pensioenstelsels zijn herzien, duurzame deelname werd bevorderd en prikkels voor vroegtijdige uittrekking zijn verminderd, teneinde de effectieve pensioenleeftijd te verhogen, die momenteel flink lager ligt dan de wettelijke pensioenleeftijd in de meeste lidstaten. Alomvattende benaderingen van het actieve vergrijzingsbeleid ontbreken echter meestal, omdat de meeste lidstaten oudere werknemers behandelen als een weer een 'groep in een achterstandspositie' op de arbeidsmarkt en nalaten

deze kwesties vroeg genoeg in de loopbanen van individuele werknemers aan te pakken. Slechts enkele lidstaten gaan de uitdaging aan met strategische doelen (Nederland en Zweden) of geven voldoende aandacht aan deskundigheidsverhogende maatregelen voor oudere mensen, zoals opleiding en ontwikkeling op de werkplek, ook aan werklozen of niet-actieven (bijvoorbeeld Denemarken en het Verenigd Koninkrijk). De meeste lidstaten volgen een aanpak in fasen wat betreft de herziening van het uitkeringsstelsel, waarbij ze weinig toezicht op de vorderingen houden, en het in het algemeen ontbreekt aan toezeggingen van de sociale partners inzake acties.

De tenuitvoerlegging van levenslang leren verbetert, maar de vorderingen inzake e-learning variëren

De feiten inzake levenslang leren

- *Het onderwijsniveau: meer dan 60% van de leeftijdsgroep van 25-64 jaar in de EU had in 2000 ten minste één opleiding op het niveau van de tweede fase van het voortgezet onderwijs gevolgd. De grote verschillen die tussen de lidstaten bestonden, worden steeds kleiner ten gevolge van de vorderingen onder opeenvolgende jonge leeftijdsgroepen; de kloof tussen de hoogste en de laagste percentages onder 25-34-jarigen nam af van 40,4% tot 30,4% in de periode 1995 tot 2000.*
- *De participatie in onderwijs en opleiding blijft laag. Het participatieniveau van de leeftijdsgroep van 25-64 jaar in de EU steeg slechts marginaal van 6,7% in 1997 via 7,8% in 1999 naar 8% in 2000. De participatie van oudere werknemers is beperkt, terwijl vrouwen waarschijnlijk eerder, en jongeren veel eerder, zullen participeren.*
- *Vroegtijdige schoolverlating: in 2000 verliet 18,5% van de jongeren tussen 18-24 jaar vroegtijdig het onderwijsstelsel, nadat zij slechts de eerste fase van het voortgezet onderwijs hadden voltooid – in verscheidene lidstaten ligt dit percentage al bijna op 30% of meer. Het percentage vroege schoolverlaters is aanzienlijk hoger onder jongens. Bovendien lopen zij een hoger risico om werkloos te worden.*

De lidstaten hebben meer aandacht besteed aan levenslang leren door een groot aantal maatregelen te treffen, met name in het kader van alomvattende strategieën. In het algemeen wordt er minder aandacht besteed aan initieel onderwijs en opleiding dan aan volwassenenonderwijs, maar de lidstaten hebben nu in hun NAP's voor het eerst hun algemene bezorgdheid geuit over basisvaardigheden. De meeste lidstaten bevorderen basisvolwassenenonderwijs (lezen en schrijven, rekenen en soms ICT en sociale vaardigheden), ook in informele verbanden. Alle lidstaten streven ernaar meer jongeren te stimuleren onderwijs te blijven volgen. Waar de aantallen vroegtijdige schoolverlaters zeer hoog zijn, bevorderen de lidstaten flexibele onderwijsprogramma's voor het voortgezet onderwijs en tweedekansonderwijs. Wat vooral bemoedigend is, is dat de verschillen in onderwijsniveaus in de EU in het algemeen kleiner worden, hetgeen met name te danken is aan vooruitgang onder jongeren.

De lidstaten benadrukken vaak de noodzaak om de participatieniveaus in het volwassenenonderwijs te verhogen, maar leggen meestal geen algemene doelstellingen vast om dit te bereiken. Er is meer aandacht nodig om ervoor te zorgen dat de NAP's verslag uitbrengen over vooruitgang die specifiek of in het algemeen is geboekt met betrekking tot doelstellingen die in eerdere jaren zijn vastgesteld. De participatieniveaus zullen onder meer stijgen door maatregelen met een toenemend gemeenschappelijk karakter, die zich op individuen richten (bijvoorbeeld leerplannen/vouchers). Als het volwassenenonderwijs echter afwisselender, toegankelijker en aantrekkelijker zou worden gemaakt, en als meer aandacht zou worden besteed aan informatievoorziening, advisering en begeleidingsdiensten en lokale

opleidingscentra, zouden er meer niet-leerlingen worden bereikt en zou er vooruitgang worden geboekt op het gebied van voortgezet onderwijs. De lidstaten dienen het niet-formele en informele onderwijs verder te ontwikkelen, onder meer door eerdere studie te erkennen, en aandacht te besteden aan de genderdimensie. De sociale partners zijn in de meeste lidstaten sterker betrokken geraakt bij beleidsmaatregelen inzake levenslang leren, meestal met betrekking tot toegang en financiering. Er is echter nog steeds gebrek aan informatie over hun autonome initiatieven, vooral op ondernemingsniveau.

De meeste lidstaten brengen verslag uit over maatregelen om ICT-vaardigheden te bevorderen, vaak met voorrang voor groepen in een achterstandspositie en als onderdeel van een transversaal toegepaste e-learning-strategie. Veel lidstaten geven ook voorrang aan de ontwikkeling van e-learning-leerstof. Alles bij elkaar genomen kunnen de lidstaten grofweg worden onderverdeeld in drie groepen, namelijk de verst gevorderde lidstaten (Denemarken, Nederland, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk), de lidstaten met maatregelen in een gevorderd stadium (België, Ierland, Duitsland, Frankrijk, Luxemburg en Oostenrijk) en de lidstaten die hun inspanningen zullen moeten vergroten (Spanje, Griekenland, Italië en Portugal). Wat de gemeenschappelijke e-learning-doelen aangaat, zullen vrijwel alle lidstaten eind 2001 naar verwachting alle scholen op internet hebben aangesloten. Een aantal lidstaten, echter, die minder snel vorderen, zullen hun inspanningen sterk moeten opvoeren, ook met betrekking tot de acties waaraan aandacht wordt besteed in het kader van de e-learning- en e-working-initiatieven van het initiatief e-Europe 2002. Wat betreft de afspraak om alle leraren die over ICT-vaardigheden moeten beschikken, eind 2002 opgeleid te hebben, worden bemoedigende vorderingen gemeld, maar vanwege onvoldoende gegevens kunnen geen harde conclusies worden getrokken.

Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden leiden tot gedifferentieerde beleidsmaatregelen

De meeste lidstaten lopen vooruit op de knelpunten op de arbeidsmarkt die, gelet op de gecombineerde economische en demografische vooruitzichten, op de korte of middellange termijn zullen toenemen. Sommige lidstaten beschouwen deze ontwikkeling als een bedreiging voor hun economische en arbeidsmarktprestaties, andere zien het als een gelegenheid om bepaalde categorieën werknemers gemakkelijker in de arbeidsmarkt te kunnen reïntegreren. Momenteel zijn de problemen in de meeste lidstaten nog beperkt tot een paar beroepen/sectoren (zoals de ICT-sector, de bouw, de gezondheidszorg, onderwijs en sociale voorzieningen, het hotel- en cateringwezen en hooggeschoolde technische gebieden). Sommigen bevinden zich echter in een zeer krappe arbeidsmarkt, die wordt gekenmerkt door specifieke vaardigheden alsook door algehele tekorten aan arbeidskrachten (zowel in hoog- als laaggeschoolde beroepen). Naast de algemene maatregelen die worden genomen om de werkloosheid tegen te gaan, de arbeidsdeelname te verhogen en de inzetbaarheid en vaardigheden te verbeteren, wordt er een aantal specifieke initiatieven genomen om tekorten aan arbeidskrachten en aan vaardigheden te verhelpen en om de overgang naar een op kennis gebaseerde economie te vergemakkelijken. Dit omvat monitoring, beroepsmobiliteit, het vinden van de juiste baan voor de juiste kandidaat, geografische mobiliteit en partnerschappen.

De feiten inzake mobiliteit

- *Hoewel de geografische mobiliteit tussen de lidstaten van de EU relatief laag blijft – met slechts 225000 mensen die in 2000 zijn verhuisd van de ene lidstaat van de EU naar een andere – nemen de geografische mobiliteit tussen regio's en het forenzen reeds aanzienlijke vormen aan en dit zal alleen nog maar toenemen. Ongeveer 1,2% van de EU-bevolking verhuisde in 1999 naar een andere regio binnen een lidstaat van de Europese Unie. Ongeveer 600 000 personen werken in een ander land dan het land waar hun officiële verblijfplaats is.*
- *Terwijl de beroepsmobiliteit en het personeelsverloop in de EU duidelijk lager blijven dan in de VS, in ieder geval in de groep hoogopgeleide werknemers, is het wisselen van baan in de afgelopen jaren toegenomen. Tussen 1998 en 1999 is ongeveer 10% van alle hoogopgeleide werknemers van baan veranderd, variërend van 12% of meer in het VK, Denemarken, Finland en Spanje tot minder dan 5% in Italië.*

De koppeling tussen het werkgelegenheidsproces en het nieuwe proces van sociale integratie behoeft meer aandacht

Ofschoon de Commissie de lidstaten had gevraagd de op sociale integratie gerichte arbeidsmarktgerelateerde maatregelen in de NAP's inzake werkgelegenheid te behandelen, is dit voor de meeste lidstaten onvoldoende duidelijk. Dit zou te wijten kunnen zijn aan de verschillen in aanpak tussen de lidstaten: sommige benadrukken dat sociale integratie het best kan worden bereikt via werkgelegenheidsbeleid, terwijl andere een duidelijk onderscheid maken tussen beide beleidsmaatregelen. Sommige lidstaten beschouwen het (algemene) arbeidsmarktbeleid als het belangrijkste instrument om sociale integratie te bevorderen. Weer andere, zoals Frankrijk, Finland, Nederland en Italië, leggen de nadruk op de specifieke behoeften van sociaal uitgeslotenen en op het feit dat de verschillende doelgroepen wellicht pasklare maatregelen nodig hebben. De meeste lidstaten leggen, net als vorig jaar, meer nadruk op integratie dan op anti-discriminatiemaatregelen. Sommige lidstaten proberen echter een evenwichtiger aanpak te hanteren. De invloed van het in artikel 13 uiteengezette anti-discriminatiepakket, dat in 2000 is goedgekeurd door de Raad, is duidelijk en wordt soms expliciet vermeld.

Wat de etnische minderheden en gehandicapten betreft, formuleerde slechts de helft van de lidstaten (Frankrijk, Spanje, Portugal, Duitsland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Ierland) nationale doelen om de werkgelegenheidsniveaus van gehandicapten te verhogen, terwijl alleen Denemarken en Nederland doelen hebben geformuleerd voor etnische minderheden.

Een belangrijke bijdrage van de NAP's aan de strijd tegen uitsluiting houdt verband met maatregelen om de reïntegratie van langdurig werklozen in de arbeidsmarkt te bevorderen. Een aantal lidstaten is reeds begonnen of begint nu met de introductie van gepersonifieerde geïndividualiseerde benaderingen die lijken op de benaderingen die worden gebruikt voor preventie, terwijl andere bezig zijn met de herziening van bestaande werkgelegenheidsprogramma's en -maatregelen om deze meer steun te laten bieden bij de reïntegratie van langdurig werklozen. Hoewel de reïntegratie van langdurig werklozen in arbeid zelden wordt beschouwd als een middel om de knelpunten op te lossen, is het een belangrijk element van de algehele strategie om sociale uitsluiting te bestrijden, vooral in die lidstaten waar de werkloosheidsniveaus laag liggen en waar langdurige werkloosheid vooral specifieke groepen lijkt te treffen die moeilijk te reïntegreren zijn.

2.2.2. Ondernemerschap

Deze pijler is erop gericht omstandigheden te creëren die bevorderlijk zijn voor het scheppen van nieuwe banen. Het doel van deze pijler is een gunstig klimaat te creëren voor startende ondernemingen, voor groeiende ondernemingen en dientengevolge voor het scheppen van werkgelegenheid, met name via het terugdringen van zowel de administratieve lasten als de belastingdruk. De pijler beoogt effectief gebruik te maken van de werkgelegenheidsmogelijkheden van de kennismaatschappij en van de dienstensector, alsmede acties voor werkgelegenheid op regionaal en lokaal niveau te stimuleren. Tot de weinige nieuwe elementen van dit jaar behoren de stimulering van de bestrijding van zwart werk, de bevordering van ondernemerscursussen en van de evaluatie van de gevolgen van nieuwe regelgeving voor bedrijven. In de tabel hieronder wordt een overzicht gegeven van de belangrijkste maatregelen waarover in de NAP's van 2001 verslag is uitgebracht.

Tabel 3: doelstellingen van de belangrijkste maatregelen ten behoeve van het ondernemerschap waarover in de NAP's van 2001 verslag is uitgebracht

	AU	BE	DK	FIN	FR	DE	EL	IRL	IT	LUX	NL	PT	ES	SW	UK
Evaluatie gevolgen nieuwe wetgeving	X		X			X				X				X	X
Minder lasten voor bedrijven		X		X	X	X	X			X	X	X	X	X	
Minder obstakels voor startende bedrijven	X	X			X	X	X		X		X	X		X	
Betere toegang tot financiën			X	X	X	X		X						X	X
Bestrijding van zwart werk	X	X			X	X	X		X	X	X	X		X	X
Creëren van banen in diensten, milieu, kennismaatschappij	X			X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Vereenvoudiging van procedures voor aannemen extra personeel				X											

De feiten inzake het scheppen van nieuwe banen in verschillende sectoren in 2000

- *In 2000 werden in de hightech- en kennisintensieve sectoren 1,6 miljoen netto banen gecreëerd in de EU. Net als in voorgaande jaren bleef de groei van de werkgelegenheid in het algemeen het grootst in de dienstensector en in hoogopgeleide beroepsgroepen, waartoe geen handarbeiders behoren. De netto arbeidsdeelname in de dienstensector bleef stijgen en in de industrie zijn er bijna een miljoen nieuwe banen bijgekomen. In de landbouwsector zijn er wederom veel banen verloren gegaan.*
- *De sectoren met de momenteel sterkste groei van de werkgelegenheid op EU-niveau bewegen zich allemaal op het vlak van ofwel hoge technologie en ICT ("hightech-sectoren") of op het vlak van een hoge kennisintensiteit die tot uitdrukking komt in de hoge opleidingsniveaus van de werknemers ("hogeronderwijssectoren"), of beide. De groei van de werkgelegenheid in deze sectoren duurt echter ook voort voor werknemers met lagere vaardigheidsniveaus, terwijl de werkgelegenheid voor deze subgroep in andere sectoren van de economie stagneert of zelfs terugloopt.*
- *Terwijl er in Ierland, Finland, Spanje en Nederland in alle sectoren van de economie sprake is van groei van de werkgelegenheid, zij het dat de grootste groei plaatsvindt in de sectoren waar hoogopgeleiden werkzaam zijn, kan er in landen als Duitsland, Oostenrijk en Zweden slechts gesproken worden van groei in deze laatste sectoren, en niet in de andere sectoren.*
- *Dit is eens te meer het bewijs dat werkgelegenheidscijfers in de sectoren voor hoogopgeleiden beslist van invloed zijn op de algehele werkgelegenheidscijfers van de Europese arbeidsmarkten.*

Het gebruik van nieuwe technologieën om de lasten voor bedrijven te verminderen

Veel lidstaten maken melding van het gebruik van elektronische systemen voor on-line registratie en informatievoorziening als een veel voorkomende manier om de nakoming van formele procedures te vereenvoudigen. Het on-line beschikbaar stellen van documenten en informatie houdt op zich echter geen vereenvoudiging in en moet worden aangevuld met een duidelijke strategie ter vereenvoudiging van de verschillende procedures waarmee ondernemingen te maken krijgen in hun contacten met de overheid (cf. informatie die wordt gedeeld binnen verschillende overheidsafdelingen, eenvoudiger formulieren) en ter vereenvoudiging van de regelgeving waarop ze zijn gebaseerd. Enkelvoudige toegangspunten ("one-stop-shops") blijken zeer nuttig te zijn in het bieden van betere informatie, bijstand en advies in de fase die vooraf gaat aan het starten van een onderneming.

Oostenrijk, Duitsland, Spanje, Griekenland, Ierland, Luxemburg, Zweden, Finland en het Verenigd Koninkrijk hebben aanzienlijke inspanningen geleverd om ervoor te zorgen dat ondernemingen (en met name kleine ondernemingen) ICT in hun dagelijkse activiteiten integreren en om het bredere economische stelsel aan te moedigen zich aan te passen aan de eisen van de kennismaatschappij.

Onvolledige aanpak wat betreft de vereenvoudiging van het aannemen van nieuw personeel

De terughoudendheid van lidstaten om de regels voor het aannemen van nieuw personeel te vereenvoudigen, vormt een belemmering voor het scheppen van banen die niet volledig wordt gecompenseerd door inspanningen die in de plannen worden gepresenteerd om de bepalingen op het gebied van sociale zekerheid of belastingen te versoepelen. Want hoewel een verlaging van de personeelskosten voor kleine ondernemingen zelfstandig ondernemers er eerder toe zal overhalen nieuwe banen te creëren, zal de vereenvoudiging van de regels voor het aannemen van nieuw personeel een kleine onderneming in staat stellen sneller te groeien en werkgelegenheid te creëren in bijzonder kritische sectoren.

Vorderingen met betrekking tot het scheppen van een ondernemingscultuur

De lidstaten lijken echte prioriteit te geven aan initiatieven inzake het bijbrengen van ondernemerschapsvaardigheden. Er zijn geen algemeen geldende bewijzen voor het effect van dergelijke maatregelen op het imago van zelfstandig ondernemerschap, dat, met uitzondering van een aantal beroepen, voornamelijk negatief blijft. Als gevolg hiervan zijn de ontwikkelingen op het gebied van zelfstandig ondernemerschap vrij statisch, terwijl men een flinke algemene toename van het zelfstandig ondernemerschap zou verwachten, met name in de dienstensector. Behalve het opleiden tot ondernemer worden er nauwelijks of geen stappen ondernomen om de maatschappelijke waardering voor ondernemers op te vijzelen. Een dergelijke waardering kan met zich meebrengen dat er meer beloningen voor succesvolle ondernemers komen en dat er dientengevolge meer jongeren bij dergelijke activiteiten betrokken raken.

Hoewel de lidstaten een aantal maatregelen hebben genomen om het vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen, ontbreekt het nog aan concrete gegevens hierover.

De feiten inzake KMO's en zelfstandig ondernemerschap

- *De netto arbeidsdeelname in bedrijven met minder dan 50 werknemers is de afgelopen jaren stabiel gebleven, namelijk zo rond de 27%;*
- *Het gemiddelde percentage zelfstandig ondernemers in de Europese Unie is tussen 1998 en 2000 over het geheel genomen gedaald van 15,4% naar 14,8%;*
- *Tweemaal zoveel mannen als vrouwen zijn zelfstandig ondernemer; in 2000 lagen de percentages respectievelijk op 17,6% en 10,9%.*

Bestrijding van zwart werk

De bestrijding van zwart werk kan voorwaarden creëren voor banen van een hogere kwaliteit en voor een gezondere concurrentie tussen ondernemingen. Deze kwestie heeft veel aandacht gekregen, hetgeen heeft geleid tot een veelbelovende toezegging in de NAP's van 11 lidstaten (Oostenrijk, België, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal, Zweden en het Verenigd Koninkrijk). De meeste van hen richten zich op vereenvoudigde procedures voor de aangifte van nieuwe banen, verhoogde controle en strafmaatregelen voor overtreders. Andere versterkten hun pogingen op het gebied van belastingadministratie om te voorkomen dat ondernemingen worden blootgesteld aan oneerlijke concurrentie van ondernemingen die illegale werknemers in dienst hebben. Een lidstaat gaat zelfs zover dat uitkeringen en overheidscontracten worden geweigerd aan ondernemingen die worden vervolgd voor zwart werk. Het is nog te vroeg om verslagen te kunnen verwachten van de resultaten van alle genomen initiatieven.

Meer nadruk op regionale en lokale ontwikkeling

De territoriale dimensie van de Europese werkgelegenheidsstrategie is aanzienlijk ontwikkeld. Er is sprake van een hechtere samenwerking tussen de regio's en, in sommige gevallen, zijn er elementen van de open coördinatiemethode geïntroduceerd in de betrekkingen tussen nationale en regionale overheden en is de "professionalisering" van het territoriale beheer volop in ontwikkeling. De vormen van samenwerking verschillen nogal van elkaar, afhankelijk van de verschillende institutionele kaders. In het algemeen blijft de territoriale dimensie nog sterk beperkt tot het regionale niveau, waar de vooruitgang het zichtbaarst is, maar ook het lokale niveau maakt een positieve ontwikkeling door. De openbare diensten

voor arbeidsbemiddeling ontwikkelen in toenemende mate een gediversifieerde territoriale dimensie voor hun activiteiten en raken actief betrokken bij lokale en regionale partnerschappen. Teneinde beter tegemoet te kunnen komen aan de specifieke behoeften van de lokale en regionale arbeidsmarkten, zijn ze de diensten en actieve arbeidsmarktbeleidsprogramma's flexibeler gaan uitvoeren. De ontwikkeling van de sociale economie verloopt nog traag, maar wel aanzienlijk sneller dan vóór 1999; de meeste lidstaten verlenen specifieke steun in termen van advies of financiering. Wat met name belangrijk is, zijn stappen in de richting van gelijke behandeling van organisaties die onder de noemer sociale economie vallen en andere bedrijven op gebieden als belasting of toegang tot financiële instrumenten van het economisch beleid.

Enige vooruitgang in het verlagen van de belastingdruk op arbeid, vooral op laagbetaalde/laaggeschoolde arbeid

De feiten inzake algehele belastingen en belastingen op arbeid

- *De algehele belastingdruk¹⁶ nam toe van 42,4 naar 43,3% over de periode 1996-1999 en leek zich te stabiliseren in 2000 (43,1%). Verscheidene lidstaten, waaronder België, Denemarken, Frankrijk, Luxemburg, Nederland, Finland en Zweden, kennen nog een hoog algemeen belastingtarief als percentage van het BBP van boven de 45% (zie grafiek 4);*
- *De belastingdruk op arbeid¹⁷ in de EU is in de periode 1996-2000 met 0,8% afgenomen tot 40,6%, maar blijft in verscheidene lidstaten hoog. De belastingverlagingen op laagbetaalde arbeid waren omvangrijke. Dergelijke verlagingen werden in vrijwel alle lidstaten (behalve Luxemburg en Nederland) waargenomen, en bedroegen gemiddeld meer dan 2 procentpunten over de periode 1996-2000 voor een alleenstaande persoon die 50% of 67% van het gemiddelde loon verdiende, waarmee een belastingtarief van respectievelijk 35,2% en 39,2% in 2000 werd bereikt¹⁸.*

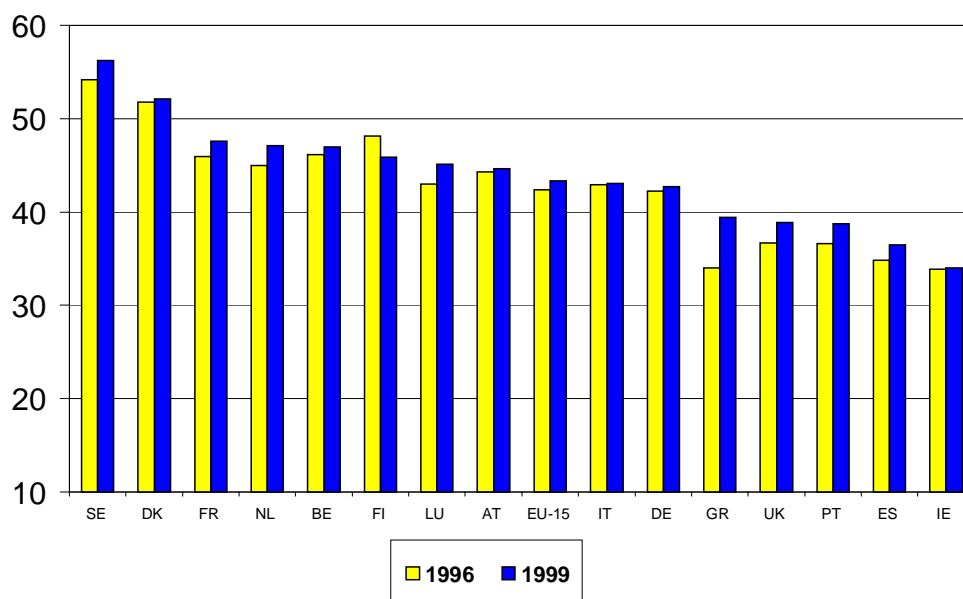
De belastinghervormingen die de afgelopen drie jaar in de lidstaten zijn doorgevoerd, zijn niet allemaal even uitgebreid en/of diepgaand. De meeste lidstaten richten zich op het verlagen van de algehele belastingdruk, voornamelijk door de directe heffingen op belastingen op persoonlijk en bedrijfsinkomen of op kapitaal te verlagen, waarmee zij het concurrentievermogen van bedrijven willen verbeteren en de groei en werkgelegenheid willen stimuleren, ofschoon slechts vier lidstaten (Oostenrijk, Finland, Duitsland, Nederland) nationale doelen hebben gesteld voor de verlaging van de algehele belastingdruk.

¹⁶ Uitgedrukt als percentage van het BBP.

¹⁷ Geeft de gemiddelde daadwerkelijke belastingdruk op inkomen uit arbeid aan en is berekend als percentage van de totale compensatie die werknemers hebben ontvangen, plus de loonbelasting.

¹⁸ Gegevens zijn gebaseerd op belastingindexcijfers die zijn ontworpen voor hypothetische huishoudens.

Grafiek 4: aandeel van de totale belastinginkomsten (% van het BBP)

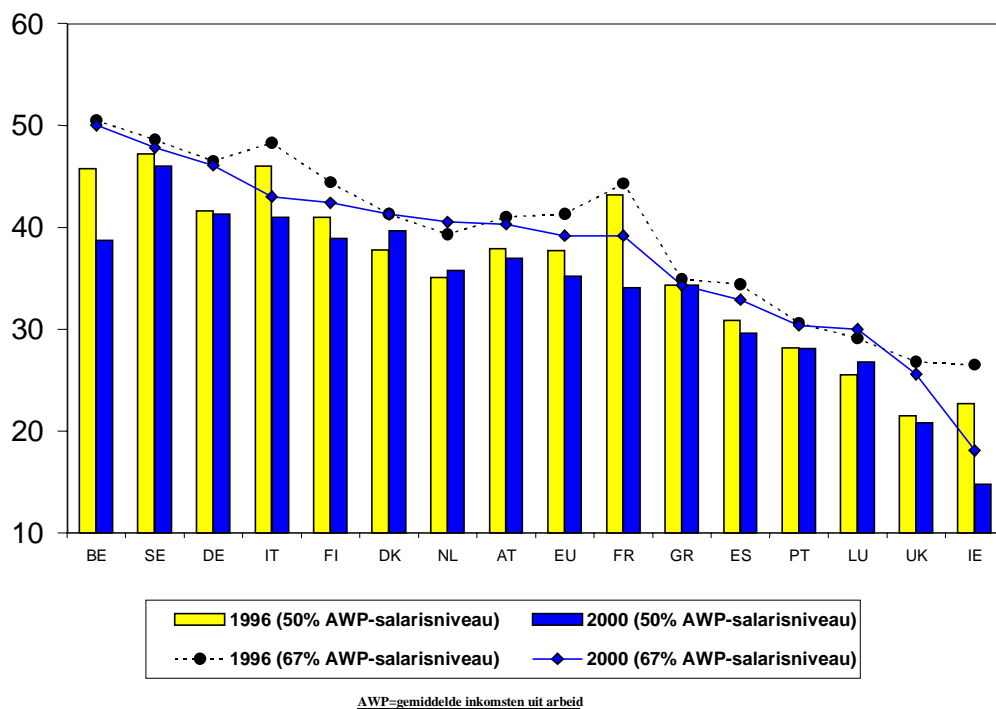


Bron: diensten van de Commissie DG TAXUD.

Een toenemend aantal lidstaten heeft zich verbonden tot de doelstelling de belastingdruk op arbeid te verlagen. De maatregelen die volgen op de aanbevelingen die het afgelopen jaar tot twee derde van de lidstaten waren gericht, laten, afhankelijk van de lidstaat, enige vooruitgang zien wat betreft het verlagen van de belastingdruk op arbeid. Zoals grafiek 5 laat zien, is er meer vooruitgang geboekt op het gebied van laagbetaalde arbeid (goede voorbeelden zijn België, Frankrijk, Ierland en Italië). De inspanningen moeten worden voortgezet of geïntensiveerd om duidelijker resultaten te verkrijgen. Geen enkele lidstaat heeft echter een gekwantificeerd doel gesteld¹⁹ voor verlaging, zoals wordt geëist in de richtsnoeren. Een geleidelijke verlaging van de belasting op arbeid is duidelijker waar het gaat om laagbetaalde/laaggeschoolde arbeid. De belangrijkste component in deze belastingtarieven blijft de socialezekerheidsbijdrage en andere lasten (d.w.z. loonbelasting) die door de werkgevers worden betaald, en die gemiddeld meer dan de helft van dergelijke belastingen bedragen. In sommige lidstaten ging de verlaging van belasting op arbeid gepaard herzieningen van de milieubelasting, terwijl er in beperkte mate sprake is van belastingprikkelers voor individuen en ondernemingen, die erop gericht zijn investeringen in menselijk kapitaal te stimuleren.

¹⁹ Duitsland heeft echter een subdoelstelling bepaald, inhoudende verlaging van de socialezekerheidsbijdragen tot 40% van het brutoloon (momenteel geschat op ongeveer 41%).

Grafiek 5: gemiddeld belastingtarief voor de laagbetaalde alleenverdiener²⁰



Bron: diensten van de Commissie DG TAXUD, op basis van OESO-databank.

2.2.3. Aanpassingsvermogen

In het kader van de aanpassingsvermogenpijler wordt er een beroep gedaan op de sociale partners en de overheden om, via een partnerschapsaanpak, het niveau en de kwaliteit van de werkgelegenheid te verbeteren, en om het concurrentievermogen van de Europese economie te versterken teneinde het creëren van banen te vereenvoudigen. De inspanningen zijn gericht op het creëren van een goed evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid, hetgeen nodig is om de behoeften van werknemers en ondernemingen op elkaar af te stemmen. De werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 introduceerden enkele nieuwe aspecten, die de reikwijdte van de aanpassingsvermogenpijler vergrootten, namelijk verwijzingen naar gezondheid en veiligheid op het werk, kwaliteit en levenslang leren, een doelstelling voor kennis over de informatiemaatschappij die in 2003 bereikt moet zijn; daarnaast zijn de sociale partners verzocht om jaarlijks over hun eigen activiteiten verslag uit te brengen.

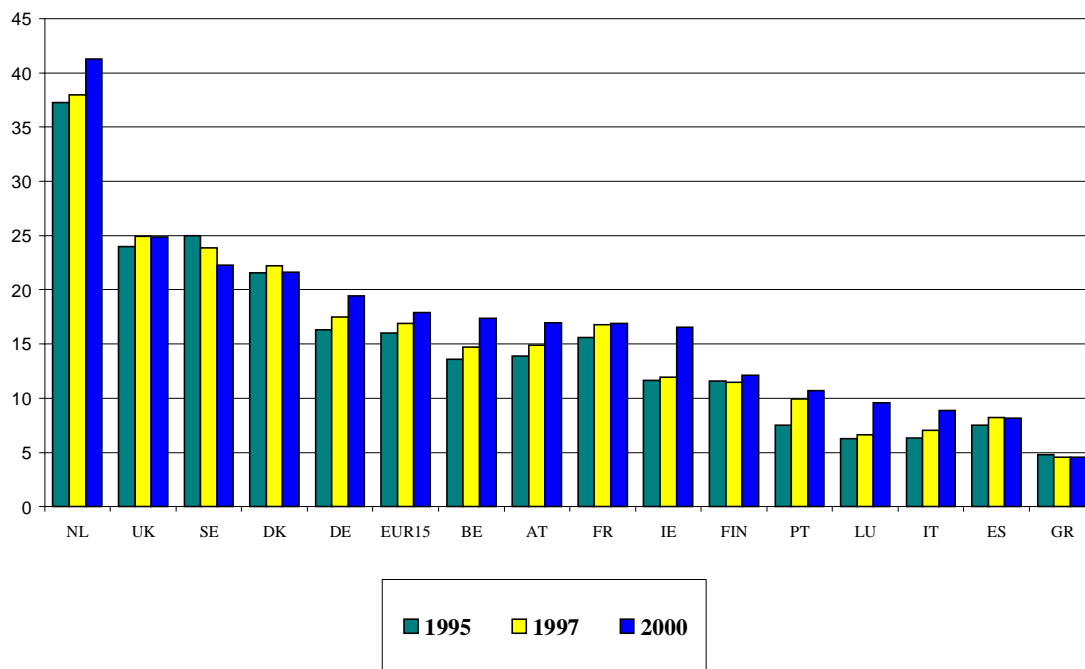
Veel aandacht voor werktijden ...

Beleidsmaatregelen zijn nog steeds voor een groot deel gericht op het probleem van de werktijden. Zowel overheden als sociale partners geven duidelijk voorrang aan dit aspect van de hervorming van het arbeidsleven. Maar de aandacht die voorheen voornamelijk naar arbeidstijdverkorting uitging, komt nu steeds meer te liggen op regelingen die flexibiliteit mogelijk maken. De meeste vernieuwingen die werden gelanceerd, hadden betrekking op de

²⁰ EU-gemiddelde is het gewogen gemiddelde (gewogen door het aantal personen dat werkzaam is in de industriële sector in iedere lidstaat).

tenuitvoerlegging van *flexibeler arbeidstijdsystemen*. Recente ontwikkelingen op dit gebied richtten zich op twee aspecten: duur en flexibiliteit, bijvoorbeeld door de referentieperiode te verlengen of door de invoering van langlopende werktijdspaarrekeningen. Deeltijdwerk, de belangrijkste vorm van flexibel werken in de EU, was het onderwerp van wetgeving en/of overeenkomsten.

Grafiek 6: deeltijdwerk als onderdeel van de totale werkgelegenheid, 1995-2000



Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête

... en flexibele werkvormen

Er is een *algemene tendens in de richting van nieuwe en flexibele vormen van werk*, hetgeen de invoering en het gebruik van tijdelijke contracten, tijdelijk werk en deeltijdwerk (zie hiervoor de grafiek hierboven) via collectieve overeenkomsten vergemakkelijkt. *Ook overheden, vaak in samenwerking met de sociale partners, reageren op deze tendens en ontwikkelen hun wettelijk kader in overeenstemming daarmee - of passen dit aan.* Uitzendwerk wordt nu in alle lidstaten geregeld via wetgeving die veelal wordt toegepast via socialepartnerschapsovereenkomsten. Dit geldt ook voor de meeste initiatieven met betrekking tot tijdelijke contracten; deze nemen in aantal toe op EU-niveau, maar de situatie verschilt sterk van de ene lidstaat tot de andere. In slechts een paar lidstaten (Oostenrijk, Denemarken, Ierland, Duitsland en Zweden) was telewerken het onderwerp van specifieke acties of collectieve overeenkomsten.

- *Niet-standaard werkgelegenheid²¹ komt steeds vaker voor en vertegenwoordigt momenteel 29,8% van alle contracten (tegen 29,0% in 1999); de hoogste percentages worden bereikt in Nederland (54,3%), Zweden (35,5%), Spanje (33,7%) en Frankrijk (32,2%), de laagste in Griekenland (12,3%), Luxemburg (14,4%), Italië (16,1%) en Oostenrijk (23,8%); het aantal mensen dat in deeltijd werkt met een tijdelijk contract ligt nu al een poosje onder de 3%.*
- *In de meeste lidstaten is deeltijdwerk de meest voorkomende vorm van niet-standaard werkgelegenheid, behalve in Finland, Griekenland, Portugal en Spanje, waar tijdelijk werk de overhand heeft.*
- *De laatste vijf jaar is het aandeel van deeltijdbanen in de totale werkgelegenheid gestaag toegenomen tot 18%. Voor het derde achtereenvolgende jaar zijn er echter meer voltijdbanen (meer dan 2 miljoen) dan deeltijdbanen (ongeveer 1 miljoen) gecreëerd. Voltijdbanen namen dus bijna 70% van de netto banengroei voor hun rekening, tegen slechts 54% in 1998 en 60% in 1999. Een derde van alle werkende vrouwen en 6% van alle werkende mannen heeft een deeltijdbaan.*
- *Het gemiddelde aantal werkuren per week bleef vrijwel stabiel tussen 1995 (36,6 uur) en 1999 (36,5), maar liep terug naar 36,2 uur in 2000. Het verschil tussen het aantal uren dat mannen en vrouwen per week werken bleef stabiel op 7,7 uur.*

Een beperkte aanpak van werkorganisatie en weinig aandacht voor de kwaliteit van werk

...

Wellicht ten gevolge van de huidige aandacht voor arbeidstijd en wettelijke kwesties (met name die welke gericht zijn op meer flexibele soorten contracten), *hebben andere aspecten die verband houden met de werkorganisatie niet veel aandacht gekregen.* Zo zijn bijvoorbeeld de relatie tussen de invoering van nieuwe technologieën en de noodzaak de organisatorische omgeving binnen een onderneming aan te passen, nieuwe managementtechnieken, teamwerk, het afvlakken van hiërarchische verhoudingen, de betrokkenheid van werknemers bij besluitvormingsprocessen of deelname in de resultaten van ondernemingsactiviteiten niet stelselmatig aan de orde geweest in de NAP's.

Daarnaast is een aantal initiatieven die specifiek zijn gerelateerd aan de doelstelling van het verbeteren van de kwaliteit van de werkgelegenheid, dit jaar geïntroduceerd in het kader van de aanpassingsvermogenpijler.

...behalve voor gezondheid en veiligheid op het werk

Op het gebied van gezondheid en veiligheid op de werkplek hebben veel lidstaten (bijvoorbeeld Oostenrijk, Denemarken, Ierland en Spanje) *nieuwe benaderingen* ontwikkeld om een betere toepassing van de bestaande wetgeving te garanderen en om maatregelen te bevorderen voor het terugdringen van beroepsongevallen en -ziekten. Het instrument dat bij voorkeur voor deze aanpak wordt gebruikt, is de uitbreiding van begeleidingsmechanismen. Deze inspanningen zijn erop gericht de kwaliteit van werk te verbeteren, een kwestie waaraan overigens onvoldoende aandacht is besteed in het kader van de aanpassingsvermogenpijler. In verscheidene lidstaten (bijvoorbeeld Denemarken, Nederland en Portugal) zijn de sociale

²¹ Niet-standaard werkgelegenheid omvat deeltijdwerk (op basis van zelfbeoordeling) en tijdelijk werk (dat seizoenswerk, uitzendwerk en onregelmatig werk omvat).

partners direct of indirect betrokken bij de instanties die verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling en uitvoering van en het toezicht op de regelgeving inzake gezondheid en veiligheid op nationaal, regionaal en bedrijfsniveau.

Uitdagingen op het gebied van opleiding en levenslang leren zijn niet volledig aangegaan

De betrokkenheid van de sociale partners bij levenslang leren is toegenomen. Maar hoewel de lidstaten melding maken van raadpleging of deelname van de sociale partners in de ontwikkeling van strategieën op het gebied van levenslang leren, *bevatten de NAP's en de evaluaties van de sociale partners zelf onvoldoende kwalitatieve gegevens* om algemene conclusies te kunnen trekken inzake de reikwijdte en de mate van deze betrokkenheid, met name in de uitvoeringsfase. De sociale partners hebben echter benadrukt dat hun betrokkenheid via collectieve overeenkomsten of andere gezamenlijke initiatieven sinds het afgelopen jaar is toegenomen. Wat het bevorderen van opleiding in KMO's betreft, wordt slechts weinig informatie verstrekt. De meeste acties, die op basis van overeenkomsten en gezamenlijke of tripartiete initiatieven zijn gebaseerd, richten zich op de individuele toegang van werknemers tot opleiding, opleidingsmiddelen en risicogroepopleiding. Geavanceerde acties koppelen werktijd aan opleiding via instrumenten als langlopende werktijdspaarrekeningen. De doelstelling om iedere werknemer in de gelegenheid te stellen om in 2003 kennis over de informatiemaatschappij te vergaren, komt nauwelijks aan de orde in de NAP's van 2001.

Sociale partners zijn meer betrokken, maar hun bijdragen zijn nog niet zichtbaar en tastbaar

In het algemeen - en in overeenstemming met een aantal aanbevelingen dat het afgelopen jaar inzake werkgelegenheid is gedaan - is de betrokkenheid van de sociale partners bij de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van nationale werkgelegenheidsstrategieën duidelijk verbeterd. Hun bijdragen zijn echter nog onvoldoende zichtbaar; de sociale partners hebben niet de gelegenheid te baat genomen die hun in het kader van richtsnoer 13 geboden is, namelijk om jaarlijks verslag te doen over de modernisering van de werkorganisatie; in geen van de lidstaten is een dergelijk proces op gang gekomen.

2.2.4. Gelijke kansen

Het doel van deze pijler is om het beleid inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te versterken, teneinde het effect van het beleid in het kader van de drie andere pijlers te vergroten. Dit wordt geprobeerd via 'mainstreaming' van het gelijkekansenbeleid over alle vier de pijlers, door genderkloven te verkleinen (werkloosheid, werkgelegenheid, seksesegregatie en lonen) en beleidsmaatregelen te richten op de combinatie van werk en gezin. Nieuwe elementen in de vierde pijler zijn dit jaar in het bijzonder gericht op de 'mainstreaming' van het gelijkekansenbeleid: er moeten adviesystemen worden ontwikkeld met instanties die ijveren voor gelijke kansen, procedures worden toegepast voor de evaluatie van gendereffecten, en er moeten voor ieder richtsnoer indicatoren worden ontwikkeld met betrekking tot gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Bovendien moet de toegang van vrouwen tot levenslang leren en ICT-opleiding worden vereenvoudigd en moeten er nationale doelstellingen komen inzake werkgelegenheid voor vrouwen en zou met kinderopvangfaciliteiten en opvang voor andere hulpbehoevenden rekening moeten worden gehouden.

Minder aandacht voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen in de beleidsmix

Terwijl er in de voorgaande jaren een positieve ontwikkeling gaande was wat betreft de manier waarop lidstaten genderkwesties aanpakten, wordt er in 2001, vooral in vergelijking met vorig jaar, minder nadruk gelegd op de pijler gelijke kansen. Dit is met name het geval in de lidstaten waar het minst sprake was van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen en waar de uitdaging op het gebied van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt het grootst is. Het is van belang de beleidsmaatregelen opnieuw op elkaar af te stemmen om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt actief te stimuleren, niet alleen wat de toegang ertoe betreft, maar ook en vooral halverwege de loopbaan, om vrouwen te helpen langer op de arbeidsmarkt te blijven. In dit opzicht zijn de kwesties van gelijke lonen, adequate opvangfaciliteiten samen met de combinatie van werk en gezin, en levenslang leren, van fundamenteel belang. De sociale partners zouden meer moeten doen om ervoor te zorgen dat er meer gelijke kansen voor mannen en vrouwen komen.

Wisselende reacties op aanbevelingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen

De NAP's van 2001 vormen de tweede gelegenheid voor de lidstaten om, indien van toepassing, te reageren op beleidsaanbevelingen van de Raad inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen. De reacties zijn wisselend. Ierland, Denemarken, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk zijn gestart met enkele interessante initiatieven. Aangezien er zich een aantal nog in een vroeg stadium van tenuitvoerlegging bevindt, **moeten de resultaten zorgvuldig worden gemonitord** en is evaluatie van het beleidseffect voorbarig. Duitsland, Oostenrijk, Portugal en Luxemburg hebben gedeeltelijk op de verzoeken gereageerd. Italië, Spanje en Griekenland hebben enkele acties geïntroduceerd, maar gezien het moeilijke uitgangspunt en de omvang van de uitdagingen, moet een strenger beleid worden gehanteerd.

Verhoging van participatie van vrouwen - weinig doelen

De feiten over genderkloven bij netto arbeidsdeelname en werkloosheid

- *Zoals in voorgaande jaren hebben met name vrouwen geprofiteerd van nieuwe banen. Daardoor is in 2000 de genderkloof bij arbeidsdeelname in de EU licht gedaald tot 18,5 procentpunten. Er bestaan echter grote verschillen tussen landen met als uitschieters Zweden (3,8 punten), Griekenland en Spanje (ongeveer 30 punten). De genderkloof bij arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten in de EU in 2000 bedroeg 25,7 procentpunten.*
- *Het leeuwendeel van de meer dan 1,6 miljoen vacatures die in 2000 door vrouwen werden vervuld was in deeltijd. Gedurende de periode 1995-2000 steeg het aandeel van banen in deeltijd tot 18% van de totale werkgelegenheid (een derde van alle werkende vrouwen en 6% van alle werkende mannen).*
- *De werkloosheid onder zowel mannen als vrouwen is in 2000 afgenomen, waarbij de gemiddelde werkloosheid onder vrouwen in de EU minder dan 10% bedraagt. Nu de werkloosheid onder mannen in de EU echter gemiddeld op 7% ligt, is de genderkloof bij werkloosheid slechts met 0,2 procentpunten gedaald tot 2,7. Spanje is nog steeds de lidstaat met de hoogste genderkloof bij werkloosheid. Andere landen waar de werkloosheidscijfers voor mannen en vrouwen aanzienlijk verschillen zijn Griekenland, Italië, Frankrijk en België.*

Het bereiken van de tijdens de top van Lissabon geformuleerde langetermijndoelstelling ten aanzien van volledige werkgelegenheid is afhankelijk van de verdere integratie van vrouwen in de arbeidsmarkt. Hoewel de netto arbeidsdeelname van vrouwen sinds 1999 is gestegen, bestaat er nog altijd een aanzienlijke genderkloof van meer dan 18 procentpunten. Er zijn

allerlei maatregelen getroffen om gelijke kansen voor mannen en vrouwen te bevorderen, maar de meeste maatregelen staan op zichzelf en hebben weinig effect op de algehele situatie. De meeste initiatieven zijn erop gericht om werkloze of inactieve vrouwen gemakkelijker in de arbeidsmarkt te reintegreren, de opleidings- en onderwijsmogelijkheden te verbeteren, de belasting- en uitkeringsstelsels te herzien en maatregelen te treffen waarmee het beroeps- en gezinsleven kunnen worden gecombineerd. In de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 werd lidstaten verzocht om doelen te stellen ter bevordering van de arbeidsdeelname van vrouwen, maar ze hebben deze nationale doelen niet gesteld, met uitzondering van Frankrijk, Portugal en Nederland. Hierbij dient met name te worden opgemerkt dat de landen met een lage netto arbeidsdeelname van vrouwen geen nationale doelen hebben gesteld en slechts beperkte acties hebben geïntroduceerd om de huidige arbeidsdeelname van vrouwen te verbeteren (Spanje, Griekenland en Italië).

Gendermainstreaming vordert, maar een alomvattende aanpak ontbreekt

Er is enige vooruitgang geboekt bij de tenuitvoerlegging van gendermainstreaming wat betreft samenwerkingsmechanismen en methoden voor het evalueren van genereffecten, maar een alomvattende aanpak²² ontbreekt nog steeds in de meeste lidstaten. In het algemeen hebben lidstaten de evaluatie van genereffecten niet voor elk richtsnoer ten uitvoer gelegd en hebben ze geen adequate indicatoren ontwikkeld om de vooruitgang te meten. Landen die zich onlangs gendermainstreaming ten doel hebben gesteld blijven echter vooruitgang boeken door bijvoorbeeld beleidsmaatregelen uit te breiden tot regionale niveaus en via speciale opleidingsprogramma's ambtenaren in genderspecten te scholen (zoals in Frankrijk en Ierland). De Noordse landen hebben bevestigd dat ze naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen streven. Er zijn daarentegen ook enkele landen die de beleidsaanbeveling hebben gekregen om gendermainstreaming te bevorderen of voort te zetten, maar nog geen beslissende stappen hebben gezet om de situatie te verbeteren (Griekenland, Duitsland, Italië, Spanje en Luxemburg).

Doelstellingen inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen zijn nog steeds onvoldoende geïntegreerd in het werkgelegenheidsbeleid in het kader van de andere drie pijlers. Er is weinig aandacht geschonken aan genderspecten in de beleidsmaatregelen die erop zijn gericht om ICT-vaardigheden te verbeteren en een op kennis gebaseerde maatschappij te bewerkstelligen. Daarnaast zijn slechts enkele initiatieven gerapporteerd waarbij het negatieve effect van belasting- en uitkeringsstelsels is verminderd.

²²

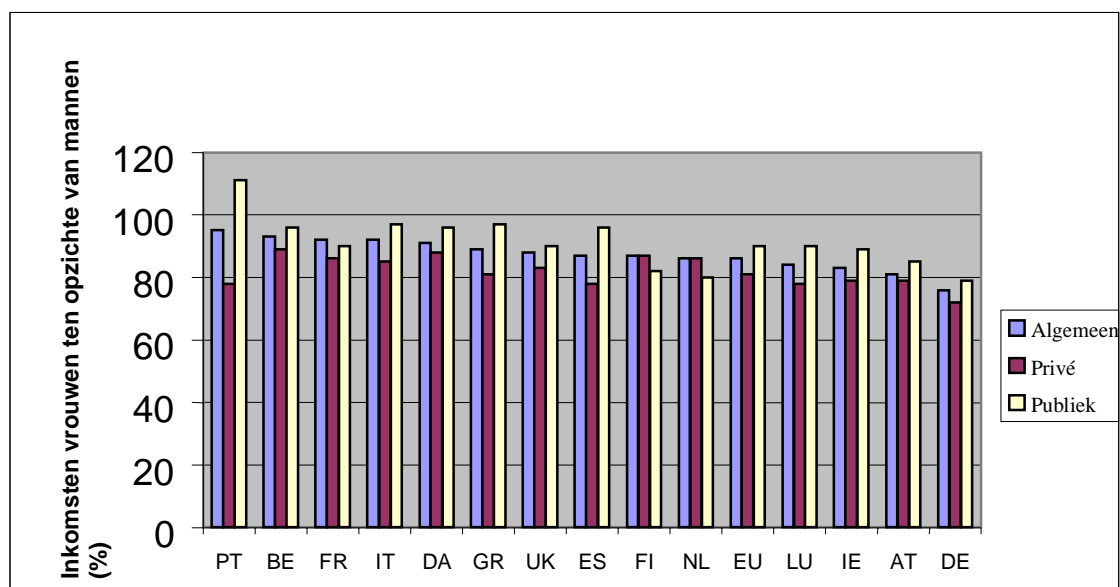
Alomvattend heeft hier betrekking op maatregelen voor overlegssystemen met organen voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (ook op regionaal niveau), procedures om genereffecten van nieuwe wetten te evalueren, de instelling van indicatoren en statistische gegevens, bewustzijnsvergroting in de vorm van informatie, opleiding, enquêtes en andere vormen van een vernieuwende aanpak.

Grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen blijven bestaan

De feiten over loonverschillen tussen mannen en vrouwen (zie ook grafiek 7)

- Volgens de meest recente gegevens op Europees niveau (bron: Europese huishoudensenquête, uurloon voor werknemers die 15 of meer uren werken) zijn tussen 1996 en 1997 de loonverschillen tussen mannen en vrouwen met 2 procentpunten afgenomen, maar het percentage ligt nog altijd rond 14%.
- De situatie was het slechtst in de particuliere sector, waar de kloof maar liefst 19 procentpunten bedroeg tegenover 10 procentpunten in de publieke sector. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn in alle lidstaten afgenomen of stabiel gebleven, met uitzondering van Spanje en Oostenrijk, waar een lichte toename is genoteerd.

Grafiek 7: loonverschillen tussen mannen en vrouwen in 1997: algemeen, publieke en particuliere sector



Bron: Eurostat, communautaire huishoudensenquête. Geen gegevens beschikbaar voor Zweden

Ondanks de uitgebreide aandacht die tijdens de top van Stockholm is uitgegaan naar de loonverschillen tussen mannen en vrouwen, zijn slechts beperkte maatregelen getroffen om de inkomenskloof te overbruggen en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen. Initiatieven hebben hoofdzakelijk betrekking op de herziening van functieclassificatiesystemen, verschillende wetgevende maatregelen en onderzoeksverslagen. Nieuwe initiatieven die ten uitvoer worden gelegd bevinden zich nog in een pril stadium en missen vaak concrete acties. Lidstaten moeten zich veel beter inspannen om dit probleem aan te pakken. Nog belangrijker is de rol en verantwoordelijkheid van de sociale partners. Ze hebben zich niet specifiek met deze kwestie beziggehouden, met name op krappe arbeidsmarkten. Dit druist in tegen uitspraken die ze in het openbaar hebben gedaan en standpunten die ze hebben ingenomen. Er zijn echter ook enkele goede voorbeelden van een vernieuwende aanpak. In Denemarken is bijvoorbeeld de transparantie van loonsystemen verbeterd en is het gemakkelijker geworden de gelijkheid in salariering juridisch aanhangig te maken. In Zweden zijn werkgevers wettelijk verplicht gesteld om jaarlijks de salariering kritisch te bekijken om onrechtvaardige loonverschillen te signaleren.

Enkele positieve acties om gendersegregatie aan te pakken

De feiten over gendersegregatie

- *Arbeidsdeelname in de verschillende sectoren blijft in hoge mate gesegregeerd per geslacht, waarbij functies in landbouw, industrie en financiële dienstverlening met name worden vervuld door mannen, terwijl vrouwen zijn oververtegenwoordigd in andere diensten, zoals gezondheidszorg, onderwijs en gezinshuishoudingen. Gedurende de periode 1995-2000 is de segregatie in slechts enkele sectoren afgenomen, zoals groothandel, kleinhandel en financiële bemiddeling. Van de groeiende werkgelegenheid in de hightech-sectoren lijken vooral mannen te profiteren: ze nemen bijna twee derde van alle functies voor hun rekening.*
- *Gendersegregatie in sectoren en beroepen blijft stabiel ten opzichte van vorig jaar (17,8% in sectoren en 25,2% in beroepen²³). Per beroep hebben Finland, Zweden en Denemarken de hoogste segregatie (28-30%). Per sector hebben Finland, Zweden, Portugal, Ierland en Oostenrijk de hoogste segregatie (meer dan 20%).*

Gendersegregatie heeft een negatief effect op de efficiëntie en het functioneren van de arbeidsmarkt. Deze kwestie is aangepakt door de meeste landen waar sprake is van een hoog segregatieniveau in sectoren en beroepen en die dienaangaande een beleidsaanbeveling hebben ontvangen. Initiatieven lopen uiteen van het wijzigen van opleidingskeuzen en het stellen van doelen voor het in dienst nemen van ondervertegenwoordigde beroepen tot het opleiden van vrouwen in ondernemerschap. Wijzigingen in gendersegregatie vinden echter langzaam plaats en zijn nauw verbonden met andere structurele wijzigingen in de economie. Er zijn enkele nieuwe initiatieven ten uitvoer gelegd – zij het nog steeds op zeer beperkte schaal – om de participatie van vrouwen in de besluitvorming te bevorderen.

Participatie wordt belemmerd door gebrek aan kinderopvang

De feiten over het effect van ouderschap op de arbeidsdeelname

- *Het ouderschap is van invloed op de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. In 2000 had in de elf lidstaten waarvoor gegevens beschikbaar zijn, 72% van de vrouwen van 20-50 jaar zonder kinderen een baan, tegenover 59% van de vrouwen met kinderen jonger dan zes jaar. Daarentegen neemt de participatie van mannen in het arbeidsproces meestal toe in het geval van kinderen. 94% van de mannen van 20-50 jaar met kinderen heeft een baan, tegenover 89% van de mannen zonder kinderen.*

Dit jaar zijn er allerlei initiatieven om werkende ouders te ondersteunen via flexibelere werkorganisatie, betere en flexibelere kinderopvangfaciliteiten en hervormingen van belasting- en uitkeringsstelsels. Bovendien bevatten de NAP's veel positieve initiatieven om vrouwen te stimuleren weer aan het werk te gaan na een afwezigheid van de arbeidsmarkt.

Hoewel België, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Griekenland, Portugal en Ierland doelen hebben gesteld om de beschikbaarheid van opvangfaciliteiten te verbeteren, is deze opvang meestal onvoldoende om aan de vraag te voldoen. Landen met beperkte opvangfaciliteiten voor met name kinderen van 0-3 jaar hebben geen kwantitatieve doelen gesteld en hebben

²³ Gendersegregatie wordt gemeten door de nationale arbeidsquote voor vrouwen en mannen toe te passen op elke sector/elk beroep. De totale onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen wordt berekend door de verschillen op te tellen. Dit cijfer wordt vervolgens weergegeven als percentage van de totale werkgelegenheid.

slechts beperkte acties ondernomen om de situatie te verbeteren (Italië, Spanje, Oostenrijk, Duitsland en Nederland).

Aandacht dient uit te gaan naar bejaardenzorg

Een belangrijk nieuw gebied dat een steeds grotere uitdaging zal vormen, is de zorg voor andere groepen die steun behoeven, met name bejaarden. De meeste lidstaten hebben aan deze kwestie nog geen bijzondere aandacht gewijd, waardoor een duidelijke aanpak ontbreekt en derhalve geen doelen zijn gesteld. Verschillende lidstaten (Frankrijk, Luxemburg, Griekenland, Portugal en Spanje) hebben echter enkele nieuwe initiatieven opgenomen in hun NAP 2001.

3. TENUITVOERLEGGING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN EN – AANBEVELINGEN VAN 2001: BEOORDELING VAN PRESTATIES EN BELEIDSMAATREGELEN PER LIDSTAAT

BELGIË

Algemene beoordeling De sterke economische groei (4,0% in 2000) heeft een positief effect gehad op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de werkgelegenheid nam toe met 1,8%, de netto arbeidsdeelname steeg tot 60,5% en het werkloosheidspercentage daalde tot 7,0%. De bestaande zwakheden van de Belgische arbeidsmarkt worden slechts geleidelijk aangepakt: grote instroom in langdurige werkloosheid, lage participatie van ouderen op de arbeidsmarkt, toenemend tekort aan arbeidskrachten, hoge fiscale en niet-fiscale druk op arbeid. Daarnaast vertonen de prestaties op de arbeidsmarkt aanzienlijke verschillen per regio en subregio.

Beleidsmix ²⁴Het Belgische NAP geeft een goed overzicht van de manier waarop de verschillende Belgische autoriteiten de beleidsmix bepalen om de Europese werkgelegenheidsstrategie ten uitvoer te leggen. België spant zich in om de samenhang van het NAP te verbeteren, maar hanteert nog steeds zeer veel verschillende arbeidsmarktinstrumenten. Uit de budgetten die aan elk van de vier pijlers worden toegewezen blijkt dat het NAP zich vooral op de eerste twee pijlers richt. Met betrekking tot de pijler aanpassingsvermogen heeft België een behoorlijke reputatie op het gebied van flexibiliteit, zodat nieuwe maatregelen op dit gebied niet acuut noodzakelijk zijn. De pijler gelijke kansen is een horizontaal richtsnoer dat is geïntegreerd in verschillende andere beleidsmaatregelen die in het NAP aan de orde komen. De sociale partners zijn actief betrokken bij de voorbereiding en follow-up van het NAP op nationaal en regionaal niveau.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 België heeft maatregelen getroffen om de preventieve actie voor werkloze jongeren te verbeteren, maar nog geen voorstel ingediend voor een passend vroegtijdig vangnet voor werkloze volwassenen. Wat de arbeidsdeelname van ouderen betreft is een reeks maatregelen genomen om het voor hen aantrekkelijker te maken om te blijven werken, maar het valt nog te bezien of deze voldoende zijn om vroegtijdige pensionering te ontmoedigen. De samenwerking tussen de verschillende arbeidsmarktautoriteiten is verbeterd, zoals blijkt uit verschillende samenwerkingsovereenkomsten, hoewel resultaten op operationeel niveau worden verwacht. Dankzij alomvattende hervormingsmaatregelen is het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker geworden. Het uitkeringsstelsel moet verder worden verbeterd. België is allerlei initiatieven gestart om een gedegener basis voor de op kennis gebaseerde economie en maatschappij te leggen, maar een alomvattende strategie voor levenslang leren is nog niet beschikbaar, met name omdat hierbij zoveel partijen zijn betrokken.

Uitdagingen voor de toekomst België dient te onderzoeken welke strategieën het meest effectief zijn om de doelen te halen die zijn gesteld voor de totale netto arbeidsdeelname van vrouwen en oudere werknemers. Wat de stijgende participatie van oudere werknemers betreft, zijn initiatieven nodig om vervroegde pensionering te ontmoedigen. Bovendien moeten werkende ouderen via verdere (werkgevers- en werknemers)premies worden gestimuleerd om

²⁴

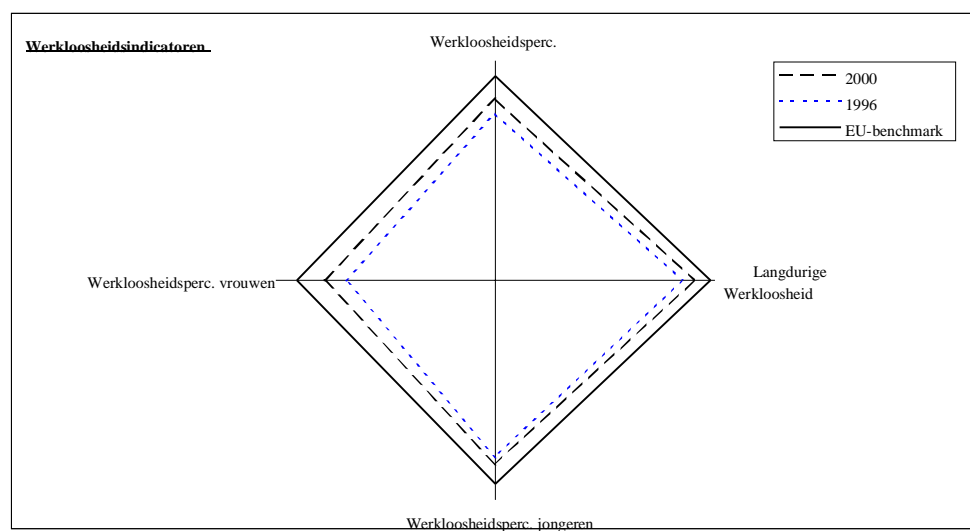
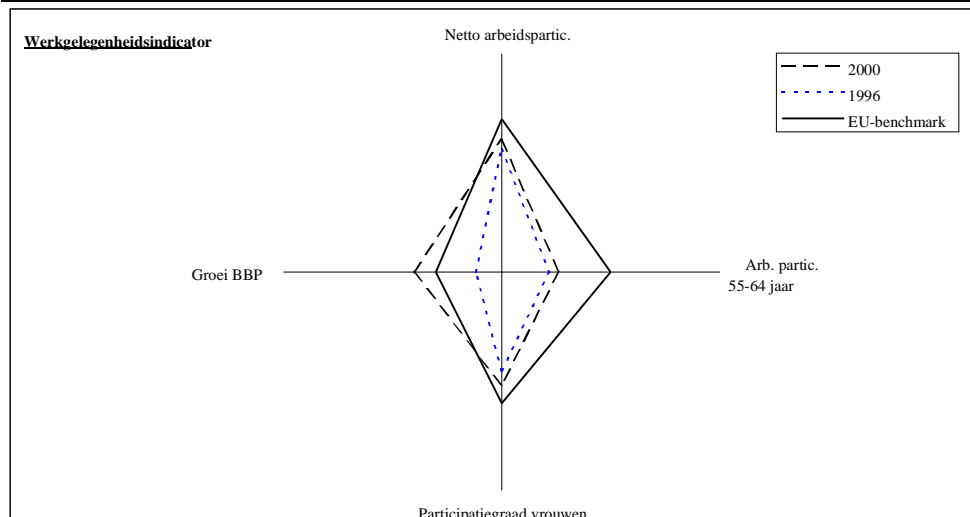
In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

aan het werk te blijven, waarbij de nadruk ligt op een doelgerichte opleiding. Op zeer korte termijn moeten preventieve maatregelen voor volwassenen en activeringsprogramma's voor (zeer) langdurig werklozen worden getroffen om uitsluiting te voorkomen. De verschillende autoriteiten en de sociale partners moeten samenwerken om een meer samenhangende strategie voor levenslang leren te ontwikkelen en de relatieve doelmatigheid van de huidige instrumenten ter bevordering van levenslang leren binnen verschillende groepen te beoordelen. In sommige segmenten van de arbeidsmarkt heeft België te kampen met een acuut tekort aan arbeidskrachten. Teneinde dit probleem aan te pakken zijn verdere maatregelen nodig om technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken en kwalitatief te verbeteren, en de regionale, linguïstische en etnische belemmeringen op de arbeidsmarkt weg te nemen.

BELGIË

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticipatie	60,5	56,3	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	26,3	21,9	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	51,5	45,4	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	4,0	1,2	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	7,0	9,7	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, AT)
Perc. LW	3,8	6,0	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, DK)
Perc. werkloosheid jongeren	6,5	7,8	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, AT, IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	8,8	12,7	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, IE)

DENEMARKEN

Algemene beoordeling Met een groei van 2,9% in 2000 blijft de Deense economie goed presteren. Hoewel de totale netto arbeidsdeelname slechts weinig steeg tot 76,3%, is het percentage nog steeds het hoogste van de EU, zowel voor mannen (80,8%) als vrouwen (71,6%). De werkloosheid is verder gedaald tot 4,7%, met name onder vrouwen. De jeugdwerkloosheid is afgenomen tot 5,3% en de langdurige werkloosheid bedraagt 1%. De arbeidsmarkt blijft gespannen en er zijn aanwijzingen dat in bepaalde regio's en sectoren tekorten zullen optreden. Uit demografische ontwikkelingen blijkt ook dat de natuurlijke groei van de beroepsbevolking op de lange termijn zal afnemen.

Beleidsmix²⁵ Denemarken reageert positief op de noodzaak om de beroepsbevolking uit te breiden door zich te richten op groepen potentiële werknemers, zoals 55+'ers en migrerende werknemers, waarbij een "inclusievere" arbeidsmarkt wordt gestimuleerd, de kwaliteit van onderwijs wordt verbeterd en de kwalificaties van werkenden op peil wordt gehouden. De uitdaging op lange termijn kan worden aangegaan door een daadwerkelijk alomvattende strategie voor levenslang leren ten uitvoer te leggen, meer gebruik te maken van ICT, belastingen op hetzelfde niveau te houden en de staatsschuld terug te dringen zodat de financiële last niet te zwaar wordt. Ondersteunende acties worden in het kader van alle pijlers ten uitvoer gelegd, hoewel het NAP slechts weinig informatie bevat over de toegang tot werk voor degenen die met sociale uitsluiting worden bedreigd. Hoewel de instroom naar langdurige werkloosheid laag is, is er vertraging opgetreden bij pogingen om de betrokkenen binnen 6 (12) maanden op te nemen in actieplannen. Een nieuw industriebeleid is erop gericht om het aantal nieuwe ondernemingen te vergroten en de administratieve procedures voor KMO's te vereenvoudigen. De vennootschapsbelasting is in 2001 verlaagd. Vernieuwende acties zijn voorgesteld om de loonverschillen en segregatie tussen mannen en vrouwen te verminderen. De sociale partners spelen een actieve rol bij de opstelling en tenuitvoerlegging van het beleid op alle niveaus door bijvoorbeeld een grotere flexibiliteit in werkorganisatie te introduceren.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Doorlopende hervormingen om de algehele belastingdruk op arbeid te verlichten hebben ertoe geleid dat het marginale belastingtarief enigszins is verlaagd, hoewel minder dan verwacht doordat lokale belastingen zijn gestegen. De geringe verschillen tussen uitkeringen en lage inkomens hebben bovendien tot gevolg dat belastinghervormingen een beperkt effect hebben op stimulerende arbeidsmaatregelen voor groepen met een laag inkomen, terwijl deze maatregelen in hoge mate afhankelijk blijven van zowel strikte toegankelijkheidsregels en selectiecriteria als een efficiënter arbeidsmarktbeleid. Denemarken probeert nog steeds om de arbeidsmarkt "inclusiever" te maken en heeft via de hervorming van het vrijwillige-pensioneringsstelsel enige resultaten geboekt om mensen aan het werk te houden. Met nieuwe initiatieven om de werkomgeving te verbeteren zoekt Denemarken naar manieren om uitval om gezondheidsredenen te verminderen. Hoewel het aantal werknemers op studieverlof aanzienlijk is afgenomen, is het aantal werknemers op ouderschapsverlof amper verminderd. Denemarken heeft zich aanzienlijk ingespannen op het gebied van gendermainstreaming en dit principe is inmiddels wettelijk vastgelegd. Nieuwe initiatieven zijn van start gegaan om de segregatie en loonverschillen tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

²⁵

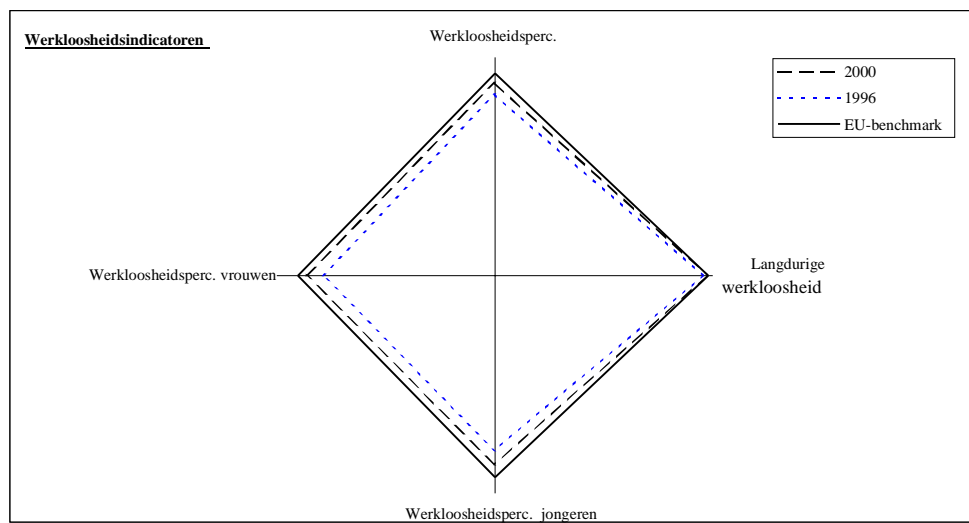
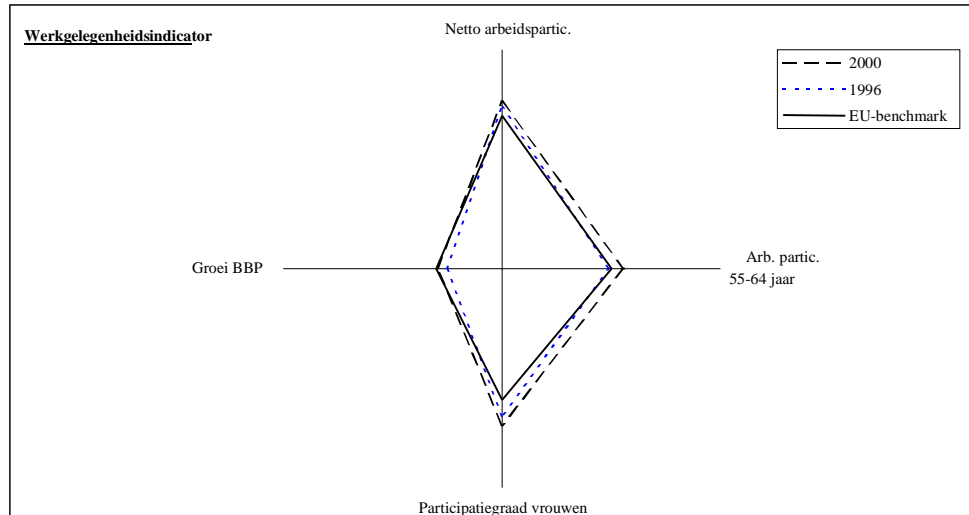
In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

***Uitdagingen voor de toekomst** De belangrijkste uitdaging blijft om de kwaliteit en kwantiteit van het aanbod aan arbeidskrachten te verbeteren door onder andere de participatiegraad te verhogen en de productiviteit te verbeteren. Denemarken moet de effecten van de lopende hervormingen, met name die van het belastingwezen en de uitkeringsstelsels, nauwgezet volgen via monitoring en beoordelen zodat kan worden bepaald of de hervormingen afdoende zijn om meer mensen aan het werk te krijgen. In dit verband dient meer aandacht uit te gaan naar de integratie van etnische minderheden. De effecten van de nieuwe initiatieven waarmee de gendersegregatie en loonverschillen worden aangepakt moeten ook via monitoring worden gevolgd, inclusief de maatregelen om knelpunten zoveel mogelijk weg te nemen. Toekomstige NAP's moeten betere informatie bevatten over degenen die niet door een werkloosheidsverzekering zijn gedekt.*

DENEMARKEN

Note: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticipati	76,3	73,8	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	55,7	49,1	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	71,6	67,4	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	2,9	2,5	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	4,7	6,8	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, AT)
Perc. langdurige werkloosheid	1,0	1,8	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, DK)
Perc. werkloosheid jong.	5,3	7,9	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, AT, IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	5,3	8,3	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, IE)

DUITSLAND

Algemene beoordeling Het percentage voor de reële BBP- en werkgelegenheids groei (respectievelijk 3% en 1,5%) was in 2000 het hoogste van de afgelopen tien jaar. De werkloosheid (7,9%) blijft een neerwaartse tendens vertonen, maar het aantal nieuwe banen in het oostelijke deel van Duitsland stagneert en de werkloosheid blijft hoog. Het jeugdwerkloosheids cijfer ligt nog steeds ver onder het EU-gemiddelde. Hoewel het aantal langdurig werklozen geleidelijk afneemt, ligt dit met 4% nog boven het EU-gemiddelde, terwijl de instroom hetzelfde blijft. Het werkloosheids cijfer onder oudere werknemers (55-64 jaar), dat ongeveer op het EU-gemiddelde ligt, is de afgelopen jaren niet gestegen.

Beleidsmix²⁶ Duitsland pakt de uitdagingen aan via een reeks maatregelen in het kader van een macro-economisch beleid dat globaal op stabiliteit en groei is gericht, loonmatiging en duurzaamheid van de overheidsfinanciën op lange termijn Acties in het kader van de inzetbaarheidspijler worden geleidelijk versterkt, maar moeten verder worden aangescherpt en op elkaar worden afgestemd. Hoewel levenslang leren op de politieke agenda staat, moet het krachtiger in praktijk worden gebracht, waarbij de federale regering, de regeringen van de Länder, andere actoren op het gebied van onderwijs en opleiding en de sociale partners dienen samen te werken. Terwijl de beleidsinspanningen door en in samenwerking met de sociale partners in de "Bündnis für Arbeit" worden voortgezet, moeten veel van die inspanningen nauwgezet worden gevolgd door collectieve overeenkomsten en zo nodig financiële overheidssteun. Het investeringsklimaat verbetert dankzij enkele specifieke acties om ondernemerschap en met name de hervorming van de inkomsten- en vennootschapsbelasting te bevorderen. Gendermainstreaming staat nog steeds hoog op de agenda, maar concretere resultaten zijn nodig.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Terwijl Duitsland maatregelen heeft getroffen om de preventieve aanpak te versterken, zijn de instrumenten die tot op heden ten uitvoer zijn gelegd onvoldoende geweest om de richtsnoer 1-doelen voor 2002 te halen en langdurige werkloosheid aanzienlijk terug te dringen. Alle actoren op de arbeidsmarkt zijn zich duidelijk bewust van de uitdaging om de algemene werkgelegenheidsvooruitzichten, die in het licht van de doelen van Stockholm met name voor ouderen relevant zijn, te verbeteren. Deze uitdaging vormt een belangrijk element in de "Bündnis für Arbeit". Het totale werkloosheids cijfer en het werkloosheids cijfer onder vrouwen sluit geleidelijk steeds beter aan bij de doelen van Lissabon. Aansluitend op verdere succesvolle ontwikkelingen in het duale opleidingsstelsel en op een aantal acties om her- en bijscholing te verbeteren is levenslang leren een speerpunt in het beleid geworden. Terwijl de federale regering een aantal doelgerichte, vernieuwende acties heeft ontwikkeld in het kader van een actieplan inzake levenslang leren, zijn deze nog niet vertaald naar een alomvattende strategie die door alle actoren wordt gesteund, waaronder actoren van de "Bündnis für Arbeit" en actoren met relevante kwantitatieve doelen. Tot nu toe heeft Duitsland weinig concrete acties ondernomen, met name ten aanzien van de diverse vernieuwingen en kwalitatieve hervormingen op het gebied van opleiding, waaronder ICT-opleiding. Dankzij de doorlopende verlaging van inkomstenbelasting, de recente verlaging van vennootschapsbelasting en de uitbreiding van de ecotax blijft de totale belastingdruk afnemen. Duitsland is modelprojecten gestart om de loonkosten voor de lagere lonen te verminderen. De tweezijdige aanpak ten aanzien van zowel gendermainstreaming als

²⁶

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

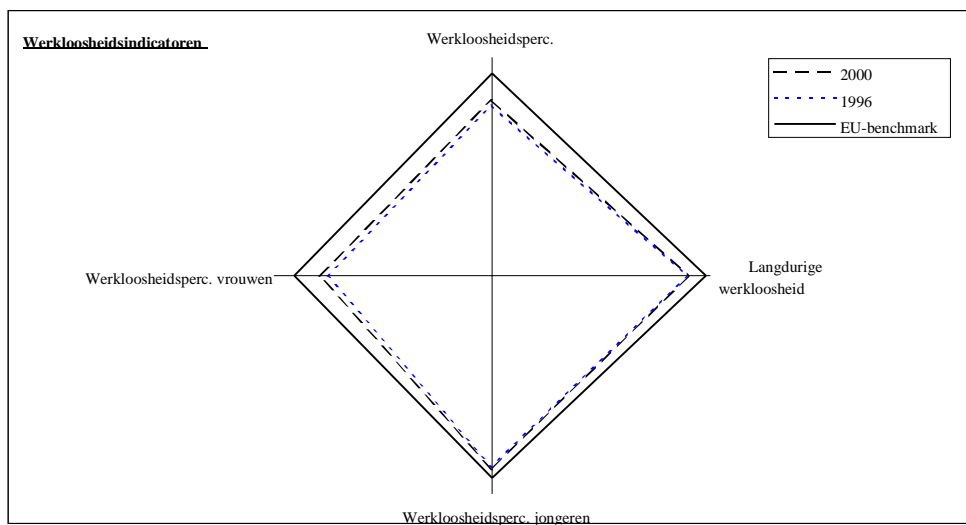
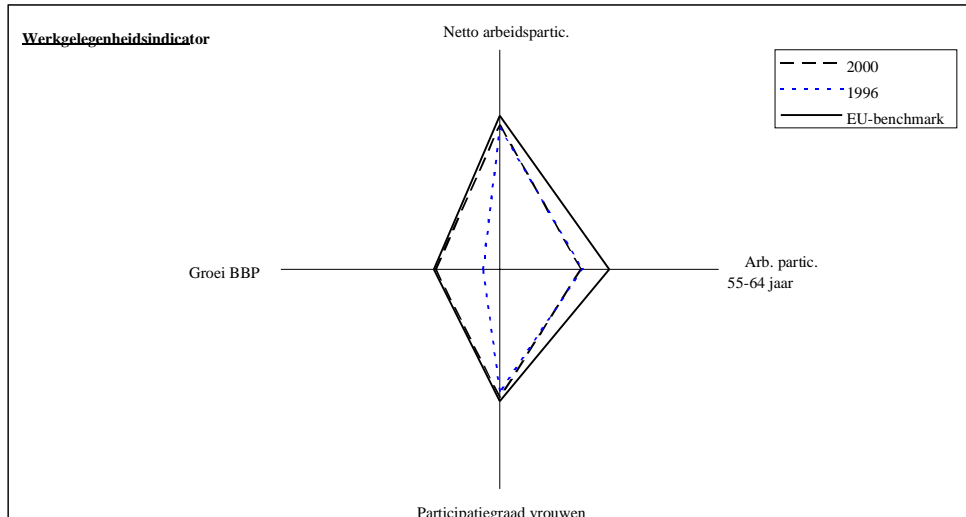
specifieke actie voor vrouwen is voortgezet. De regering heeft zich verbonden tot het nemen van maatregelen om het effect van het belasting- en uitkeringsstelsel op de arbeidsdeelname van vrouwen aan te pakken en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen op basis van een verslag dat in het najaar van 2001 wordt ingediend.

***Uitdagingen voor de toekomst** Er is nog altijd een groot tekort aan banen, met name in het oosten van Duitsland. Tegelijkertijd zijn er duidelijke tekorten aan vaardigheden, vooral op het gebied van ICT. De preventieve aanpak moet worden geconsolideerd voor met name etnische minderheden en migrerende werknemers en in Oost-Duitsland. De arbeidsdeelname van oudere werknemers moet worden verbeterd. Met betrekking tot levenslang leren zijn grotere investeringen in menselijk kapitaal, een duidelijkere betrokkenheid van de sociale partners en passende kwalitatieve en kwantitatieve doelen nodig. De verbetering van sociale integratie door werknemers met de laagste salarissen betere kansen op de arbeidsmarkt te bieden vormt nog altijd een uitdaging. Het blijft belangrijk om meer en betaalbare (kinder)opvangfaciliteiten en "Ganztagsschule" te bieden, gezinsvriendelijke werktijden mogelijk te maken, ontmoedigende belastingprijkkels te verminderen en discriminerende loonverschillen weg te nemen. Het economische inhaalproces in Oost-Duitsland moet opnieuw worden gestimuleerd via een coherent regionaal en structureel beleid zodat de verborgen werkloosheid aanzienlijk wordt verminderd. Relevante doelen en voortgangsindicatoren voor alle pijlers moeten in een versneld tempo worden ontwikkeld.*

DUITSLAND

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark	
Arbeidsparticipati	65,4	64,1	70	(2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	37,3	37,9	50	(2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	57,9	55,3	60	(2010 doel top van Lissabon)
Groei BBP	3,0	0,8	3	(basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark	
Werkloosheidsperc.	7,9	8,9	2,9	gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, AT)
Perc. langdurige werkloosheid	4,0	4,3	0,8	gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, DK)
Perc. werkloosheid jong.	4,6	5,0	2,9	(gemiddelde 3 best presterende: LU, AT, IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	8,3	9,8	3,8	(gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, IE)

GRIEKENLAND

Algemene beoordeling In 2000 groeide de Griekse economie met 4,1%, voor het vijfde opeenvolgende jaar sneller dan het EU-gemiddelde (3,3%). Griekenland behoort nu tot de eurozone. De arbeidsproductiviteit, de groei van de totale werkgelegenheid en de totale netto arbeidsdeelname zijn verbeterd. De belangrijkste structurele problemen van de Griekse arbeidsmarkt blijven echter bestaan: een lagere netto arbeidsdeelname (55,6%) dan het EU-gemiddelde (63,3%) en de hoge werkloosheid, die ondanks een daling (voor het eerst sinds een aantal jaren) van 11,6 in 1999 naar 11,1% in 2000 nog steeds hoger ligt dan het EU-gemiddelde, met name onder jongeren en vrouwen. Griekenland heeft nog steeds de hoogste genderkloof bij arbeidsdeelname en het op een na hoogste werkloosheidscijfer in de EU.

Beleidsmix ²⁷Griekenland heeft op bovenstaande uitdagingen gereageerd met een reeks maatregelen die erop zijn gericht om hardnekkige problemen op de arbeidsmarkt te bestrijden, het ondernemerschap te bevorderen, de flexibiliteit te stimuleren, de werkgelegenheid te verbeteren, de werkloosheid terug te dringen en de werkorganisatie te moderniseren. Concrete resultaten kunnen alleen worden bereikt als de tenuitvoerlegging wordt versneld en gevolgd via monitoring. Griekenland buigt zich momenteel over een omvangrijke rationalisering en hervorming van het socialezekerheidsstelsel. Inzetbaarheid blijft de belangrijkste pijler, hoewel er geleidelijk een verschuiving naar de andere pijlers plaatsvindt. De hervorming van de arbeidsbemiddelingsdiensten is gaande, maar er zijn verdere inspanningen nodig om het proces te versnellen. Griekenland heeft maatregelen getroffen om het ondernemerschap te stimuleren. Ook zijn er nieuwe, essentiële maatregelen nodig om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen. De sociale partners hebben actief deelgenomen aan besprekingen over deze maatregelen. Verdere inspanningen moeten erop zijn gericht dat de partners op een actievare en constructievare manier bij de opstelling en tenuitvoerlegging van het beleid worden betrokken, met steun van de regering. Er zijn maatregelen gepland voor levenslang leren en opleiding, de op kennis gebaseerde maatschappij, ondernemerschap en gelijke kansen. Hoewel zichtbaar vooruitgang wordt geboekt, zijn verdere inspanningen nodig voor de ontwikkeling en monitoring van indicatoren, kwantitatieve doelen en benchmarking.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Het Griekse NAP 2001 is alomvattender en heeft een strategischer karakter. Bepaalde maatregelen moeten beter worden afgestemd op de richtsnoeren. De herstructurering van de arbeidsbemiddelingsdiensten is gaande. Het grootste gedeelte van de hervorming moet tegen het einde van 2003 zijn voltooid, terwijl aanvullende maatregelen tot eind 2005 zullen worden genomen. Dit proces mag echter de volledige tenuitvoerlegging van de preventieve en geïndividualiseerde aanpak en de naleving van de Europese werkgelegenheidsstrategie niet in de weg staan. De speciale actie die wordt ondernomen om stroomstatistieken te verbeteren is welkom, maar er blijft behoefte bestaan aan een alomvattend statistisch monitoringsysteem. De maatregelen om belastingen te verminderen en participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen gaan de juiste kant op. Via mainstreaming en speciale acties rekent Griekenland op een grotere betrokkenheid van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar er is nog voldoende ruimte voor verdere verbeteringen. Een alomvattende strategie voor levenslang leren bevindt zich nog steeds in een beginstadium. Maatregelen om de administratieve procedures voor het opzetten van nieuwe bedrijven te vereenvoudigen zijn positief, maar inspanningen blijven nodig. Hoewel de meeste

²⁷

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

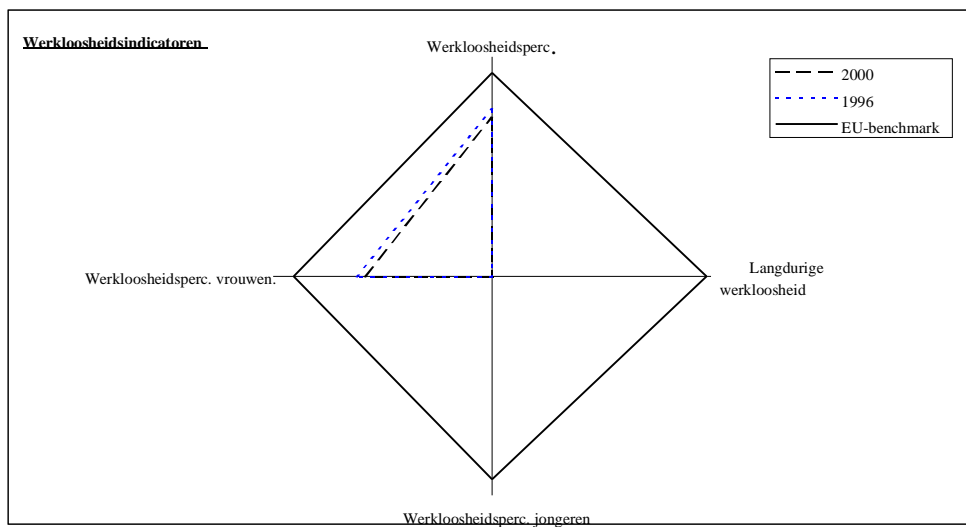
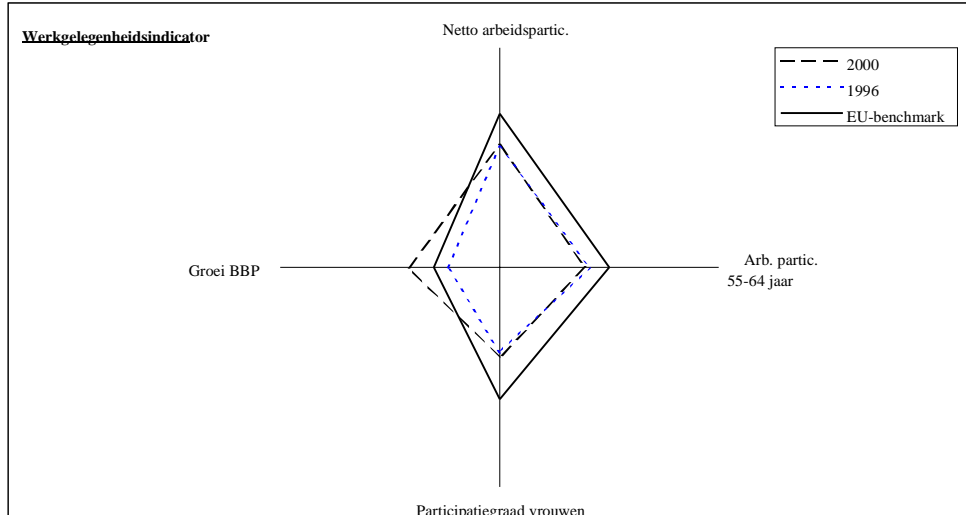
nieuwe banen voor rekening van de dienstensector kwamen, moet het volledige potentieel van deze sector verder worden benut om nieuwe banen te creëren. In Griekenland hebben positieve ontwikkelingen plaatsgevonden in de partnerschapsaanpak, maar verdere inspanningen van met name de sociale partners blijven nodig.

Uitdagingen voor de toekomst Ondanks een lichte verbetering blijft de arbeidsmarkt structurele tekortkomingen vertonen. Daarom moet Griekenland zich blijven inzetten en inspanningen uitbreiden om een strategisch kader en een reeks goed gecoördineerde, evenwichtige beleidsmaatregelen te ontwikkelen; de arbeidsbemiddelingsdiensten in een versneld tempo te hervormen en preventieve, geïndividualiseerde en activerende beleidsmaatregelen ten uitvoer te leggen; het statistische monitoringsysteem bij te werken; participatie op de arbeidsmarkt verder te stimuleren, met name wat vrouwen en jongeren betreft; een alomvattende, levenslange strategie verder te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen en de kwaliteit van onderwijs en beroepsopleiding te verbeteren, een betere aansluiting op de behoeften van de arbeidsmarkt te garanderen en de sociale partners verder aan te sporen om een actievere en constructievere houding aan te nemen, met name ten aanzien van de modernisering van de werkorganisatie. Daarnaast moet Griekenland de monitoring en evaluatie van reeds genomen maatregelen versterken om zo nodig corrigerend te kunnen optreden.

GRIEKENLAND

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticip.	55,6	55,0	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part 55-64 jaar	39,2	41,2	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	40,9	38,7	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	4,1	2,4	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	11,1	9,6	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	:	:	0,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	:	:	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	16,7	15,2	3,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,IE)

SPANJE

Algemene beoordeling In 2000 maakte Spanje een sterke groei door. Het BBP en de werkgelegenheid groeiden met respectievelijk 4,1% en 3,3% (ruim boven het EU-gemiddelde) en de werkloosheid daalde, hoewel minder dan in het voorafgaande jaar doordat de beroepsbevolking sterk in aantal toenam. Het werkloosheidscijfer (14,1%) blijft echter veel hoger dan het EU-gemiddelde en de netto arbeidsdeelname (55%) veel lager, met name onder vrouwen en jongeren. Het grote aantal tijdelijke contracten en het lage aantal deeltijdbanen (aanzienlijk minder dan het EU-gemiddelde) vormen nog steeds zorgwekkende aspecten van de Spaanse arbeidsmarkt. Tot slot bestaan er grote verschillen tussen de regionale werkloosheidscijfers, terwijl in sommige sectoren en beroepen de arbeidstekorten steeds nijpender worden.

Beleidsmix ²⁸Er kan worden gesteld dat in de Spaanse werkgelegenheidsstrategie, die is vastgelegd in het NAP 2001, de strategie van voorgaande jaren wordt voortgezet. De strategie is gebaseerd op het verbeteren van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking door actieve maatregelen te ontwikkelen en op het stimuleren van de vraag naar arbeid door met name de fiscale en administratieve lasten voor het bedrijfsleven te verlagen en stabiele banen te creëren. De doelstelling van volledige werkgelegenheid maakt nu onderdeel uit van het debat, maar ondanks de werkgelegenheidsgroei en een verwachte netto arbeidsdeelname van 60% in 2004 in het stabiliteitsprogramma, zijn er geen vaste doelen gesteld. Positieve maatregelen zijn genomen op het gebied van werkorganisatie, maar daarbij zijn nog geen aanmerkelijke resultaten geboekt. Wat gelijke kansen betreft, lag de nadruk niet zozeer op strategieën inzake gendermainstreaming of de inzetbaarheid van vrouwen, maar meer op specifieke maatregelen. Hoewel vakbonden en werkgeversorganisaties actief betrokken zijn geweest bij het opstellen van het NAP, hebben ze niet alle voorgestelde maatregelen onderschreven. Met de sociale partners is geen overeenkomst bereikt over de nieuwe wet inzake hervorming van de arbeidsmarkt voordat het wetsvoorstel werd aangenomen.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Hoewel in de voorgestelde maatregelen de aanbevelingen zijn overgenomen, komen niet alle aanbevelingen expliciet aan de orde in het NAP 2001. Het werkgelegenheidsbeleid is gericht op het activeren van werkloosheidsuitkeringen en – doordat het aantal werklozen afneemt – op het vergroten van de begrotingsinspanningen. Spanje spant zich aanzienlijk in om de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten beter te coördineren, maar stelt de voltooiing van het systeem nog steeds uit. Hoewel steeds meer vrouwen aan het arbeidsproces deelnemen en onlangs wettelijke maatregelen voor positieve acties zijn genomen, moet de mainstreaming van gelijke kansen worden versterkt. Spanje neemt nog onvoldoende maatregelen om het aandeel van vrouwen in de beroepsbevolking aanzienlijk te vergroten, met name op het gebied van opvangfaciliteiten voor kinderen van 0-3 jaar en andere groepen die steun behoeven. Bovendien zijn nog geen gekwantificeerde doelen gesteld. Het ontwerp voor de nieuwe wet inzake beroepsopleiding bevindt zich in een vergevorderd stadium en in december 2000 is de derde nationale overeenkomst inzake permanente beroepsopleiding gesloten met de sociale partners. Spanje heeft echter nog geen specifieke doelen gesteld voor de tenuitvoerlegging van een coherent beleid inzake levenslang leren. In de nieuwe wet inzake hervorming van de arbeidsmarkt wordt een grotere flexibiliteit in contracten geïntroduceerd. De wet is erop gericht om een stabiele aanwerving te bevorderen, deeltijdbanen te stimuleren en extra

²⁸

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

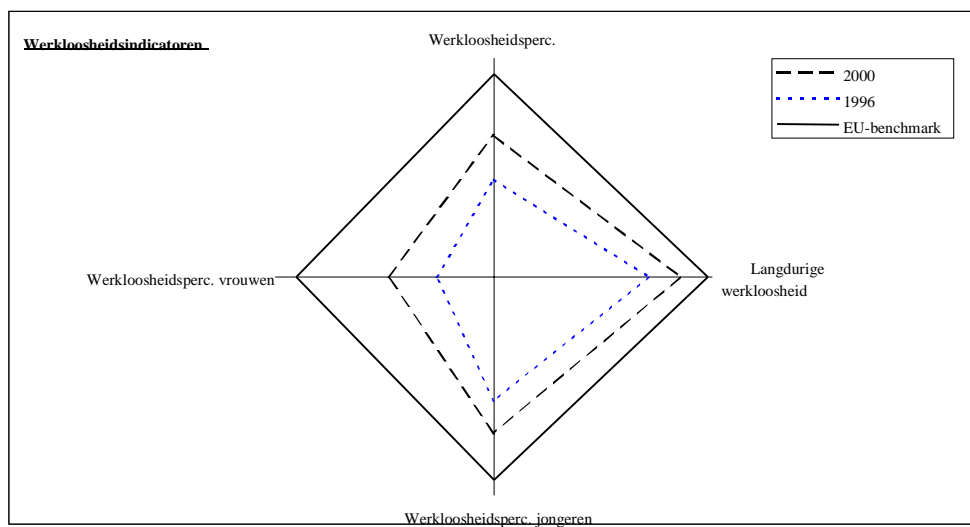
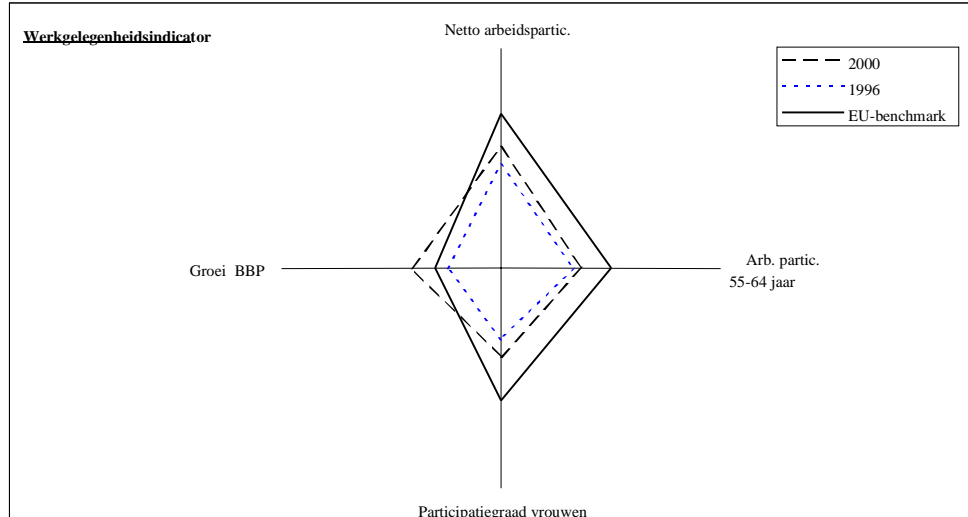
aandacht te schenken aan personen die bijzondere problemen ervaren bij het toetreden tot de arbeidsmarkt. Er zijn enkele maatregelen genomen om ontmoedigende prikkels ten aanzien van arbeid in het uitkeringsstelsel weg te nemen en de belastingdruk op arbeid te verlagen.

***Uitdagingen voor de toekomst** Spanje moet zich beter inspannen om een flexibele beroepsbevolking met voldoende vaardigheden te creëren, het gebruik van ICT te bevorderen en een op kennis gebaseerde maatschappij te stimuleren. De goedkeuring van de wet inzake beroepsopleiding dient onderdeel uit te maken van een algemene strategie voor levenslang leren, waarin de drie subsystemen van beroepsopleiding moeten zijn geïntegreerd en een grotere samenhang met het onderwijsbeleid en het leren in informele zin op alle niveaus ten uitvoer moet worden gelegd. Verdere actie moet worden ondernomen om specifieke maatregelen inzake actieve vergrijzing te bevorderen. De hervorming van de regionale arbeidsbemiddelingdiensten moet worden voltooid en het betreffende effect moet via monitoring worden gevolgd om deze diensten beter te coördineren en het juiste evenwicht tussen regionale ontwikkeling en beroepsmobiliteit/geografische mobiliteit te vinden. De kwaliteit van de NAP-indicatoren moet worden verbeterd. In dit kader zal de ontwikkeling van het nieuwe statistische monitoringsysteem (SISPE) naar verwachting een belangrijke rol spelen. Een verlaging van het aantal tijdelijke contracten en een beter gebruik van deeltijdcontracten blijven belangrijke uitdagingen. De doelstelling om de netto arbeidsdeelname van vrouwen te verhogen kan alleen worden gerealiseerd als op korte termijn essentiële, efficiënte maatregelen ten uitvoer worden gelegd om vooral de combinatie van beroeps- en gezinsleven te bevorderen (met name opvangfaciliteiten voor kinderen en andere groepen die steun behoeven).*

SPANJE

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Werkgeleg. part.	55,0	47,1	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	36,8	33,0	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	40,3	32,3	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	4,1	2,4	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	14,1	22,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	5,9	11,7	0,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	11,4	17,3	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	20,6	29,5	3,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,IE)

FRANKRIJK

Algemene beoordeling De doelstellingen die tijdens de Raad van Lissabon en Stockholm zijn vastgesteld maken van nu af aan weer onderdeel uit van de Franse strategie, die op drie doelen is gericht: meer groei, groei die leidt tot meer banen en groei waarvan iedereen profiteert. De nadruk ligt op de kwaliteit van arbeid: een stabielere baan die beter wordt betaald en meer op kennis is gebaseerd, in het kader van betere arbeidsomstandigheden en een grotere zekerheid op het werk. De toename van de binnenlandse vraag heeft ertoe geleid dat de werkgelegenheid is gestegen met 2% en de werkloosheid met 1,7% is gedaald. Initiatieven als banen voor jongeren of, voor een deel, verkorting van de arbeidsduurtijd hebben een gunstig effect op de werkgelegenheid gehad. De onderhandelingen die in dit kader met de sociale partners over de arbeidsduur zijn gevoerd hebben een positief effect gehad, waarbij loonmatiging en productiviteitstoename zijn bevorderd via reorganisatie van het werk. Desalniettemin liggen het totale werkloosheidscijfer en het werkloosheidscijfer voor vrouwen boven het Europese gemiddelde. De netto arbeidsdeelname van 55+'ers is een van de laagste in de EU.

Beleidsmix²⁹ In het NAP komen alle richtsnoeren en horizontale prioriteiten uitgebreid aan de orde. Het aantal begunstigden van de preventieve acties in het kader van de "nieuwe start" neemt toe, maar ligt nog onder de vastgestelde doelen. Dankzij beleidsmaatregelen die op integratie en bestrijding van uitsluiting zijn gericht is de werkloosheid onder vrouwen en de langdurige werkloosheid afgenomen. Toch blijven onevenwichtigheden bestaan, zoals blijkt uit een hardnekkige groep werklozen die moeilijk in het arbeidsproces kan worden opgenomen. In sommige sectoren wordt bovendien het tekort aan arbeidskrachten steeds nijpender, terwijl het werkloosheidscijfer hoog blijft. Het programma "Nouveau services, emplois jeunes" heeft direct een aanzienlijk effect gehad op de netto arbeidsdeelname van jongeren, zodat de huidige uitdaging is om ze aan het werk te houden. Tot slot is de invoering van ICT versneld.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Er is vooruitgang geboekt bij de vermindering van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven, de modernisering van de werkorganisatie en de beoordeling van het effect van maatregelen op de netto arbeidsdeelname van jongeren. Toch blijft de manier waarop kleine ondernemingen de wetgeving inzake vermindering van arbeidstijd ten uitvoer leggen een grote uitdaging. Frankrijk overlegt nog steeds met de sociale partners hoe het onderwijs- en opleidingsstelsel en de kwaliteit van onderwijs en opleiding kunnen worden verbeterd. De resultaten van 2001 met betrekking tot de versterking van de preventieve en geïndividualiseerde bijstand aan werklozen vallen tegen. Het Aangepaste actieplan voor een nieuwe start, een nieuwe maatregel die op alle werklozen is gericht, is sinds 1 juli 2001 van kracht. Gezien de omvang van de uitdaging lijken de maatregelen waarmee oudere werknemers moeten worden ontmoedigd om voortijdig de arbeidsmarkt verlaten slechts een bescheiden effect te hebben. Bovendien moet worden opgemerkt dat vooruitgang is geboekt bij het verlagen van de belastingdruk op arbeid.

Uitdagingen voor de toekomst De maatregelen met betrekking tot de actieve vergrijzing van werknemers in de leeftijdsgroep 55+ moeten worden uitgebreid. Frankrijk moet zich inspannen om de sociale partners en de publieke opinie bewust te maken van de gevolgen die

²⁹

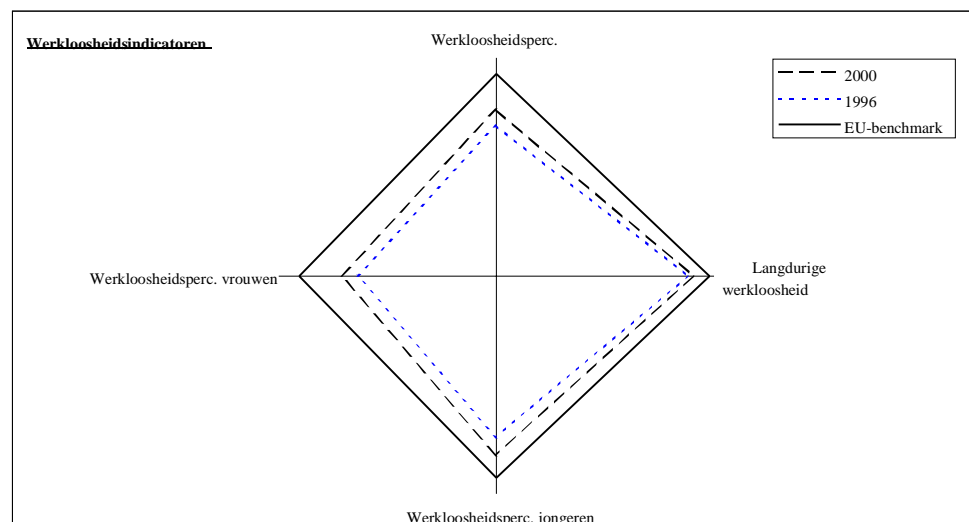
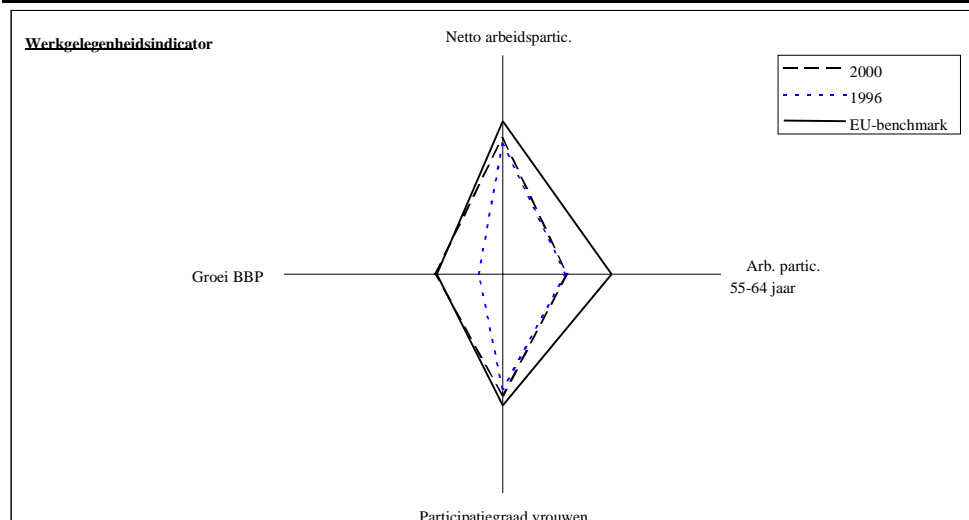
In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

vroegtijdige uittreding met zich mee brengt. De fiscale lasten op arbeid, die ondanks de vooruitgang nog steeds boven het Europese gemiddelde liggen, moeten verder worden verlaagd. Het preventieve beleid moet in het kader van de tenuitvoerlegging van het Aangepaste actieplan voor een nieuwe start nauwgezet worden gevolgd. Levenslang leren moet worden bevorderd en de sociale dialoog over de hervorming van het stelsel van permanente beroepsopleiding moet blijven plaatsvinden. Er moet worden beoordeeld welke effecten de verkorting van de arbeidstijd tot 35 uur op de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt binnen kleine ondernemingen heeft.

FRANKRIJK

N.B.: Hoe groter het gebied, des te groter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidspartic.	62,2	59,6	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part 55-64 jaar	29,7	29,0	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	55,3	52,3	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,1	1,1	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	9,5	12,4	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	3,8	4,8	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	7,1	10,4	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	11,5	14,5	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

IERLAND

Algemene beoordeling In 2000 steeg de werkgelegenheid aanzienlijk met 4,7% en nam de werkloosheid verder af tot een historisch dieptepunt van 4,2%. Desondanks zijn er nog steeds enkele structurele uitdagingen. Terwijl de langdurige werkloosheid tot onder 2% is gedaald, zijn er nog veel personen die economisch inactief zijn en/of een uitkering ontvangen. De totale netto arbeidsdeelname bedraagt 65,1%, terwijl de netto arbeidsdeelname van mannen en vrouwen in de meeste leeftijdsgroepen boven het EU-gemiddelde ligt en de doelen van Lissabon en Stockholm nadert. De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een tekort aan arbeidskrachten en vaardigheden en er bestaat nog steeds het gevaar van looninflatie. Deze situatie moet zorgvuldig worden gecontroleerd door de omvang van de beroepsbevolking en de netto arbeidsdeelname te vergroten, waarvoor alle beschikbare bronnen moeten worden aangewend. De arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van nieuwe banen moeten verder worden verbeterd via investeringen in vaardigheden en levenslang leren.

Beleidsmix³⁰ Ook in het NAP van dit jaar verschuift de nadruk geleidelijk steeds meer van de pijler inzetbaarheid naar de andere drie pijlers. Het bevat de resultaten van het beleid inzake arbeidsmobilisatie dat in 1999 is geïntroduceerd en waarmee de preventiestrategie is voltooid. Helaas komen in het NAP geen cijfers over instroom in werkloosheid aan de orde, waardoor de ten uitvoer gelegde strategie moeilijk kan worden beoordeeld. Inspanningen om de kwaliteit in werk te verbeteren via onderwijs, opleiding en levenslang leren moeten systematisch worden voortgezet. Het tripartiete "Programme for Prosperity and Fairness" biedt het kader voor allerlei acties die met arbeidsdeelname verband houden en nu door alle partijen ten uitvoer moeten worden gelegd. De toezeggingen van vorig jaar ten aanzien van de pijler gelijke kansen en gendermainstreaming beginnen geleidelijk vruchten af te werpen nu het National Development Plan (NDP) in praktijk wordt gebracht. Met de tenuitvoerlegging van het NDP wordt een evenwichtige regionale en lokale ontwikkeling waarschijnlijk belangrijker voor het toekomstige arbeidsmarktbeleid.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Ook dit jaar steeg de netto arbeidsdeelname van Ierse vrouwen, zodat het percentage nu gelijk is aan het Europese gemiddelde. Ierland neemt echter slechts de tiende plaats in binnen de EU en de netto arbeidsdeelname van vrouwen ouder dan 35 ligt onder het EU-gemiddelde. De belastinghervormingen en acties om de beschikbaarheid en kwaliteit van kinderopvang te verbeteren worden momenteel ten uitvoer gelegd. Betaalbare kinderopvang is onvoldoende beschikbaar. Er is in het algemeen nog meer tijd nodig voordat Ierland daadwerkelijk vooruitgang zal boeken met inspanningen om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen en gendersegregatie weg te nemen. De arbeidsproductiviteit steeg in 2000 aanzienlijk. In het NAP wordt melding gemaakt van wijdverbreide initiatieven op het gebied van vaardigheden en levenslang leren. Deze initiatieven moeten echter worden versterkt om de kloof tussen de onderwijs- en opleidingssector te overbruggen. Hoewel het NAP een reeks onderwijsdoelen bevat, ontbreken algemene doelen ten aanzien van levenslang leren. Met name het gebied betreffende de permanente beroepsopleiding voor werknemers blijft achter. Het National Training Fund – dat reeds in het NAP van vorig jaar was aangekondigd – kwam langzaam op gang, maar moet nu worden benut om de investeringen in permanente beroepsopleiding voor werknemers uit te breiden.

³⁰

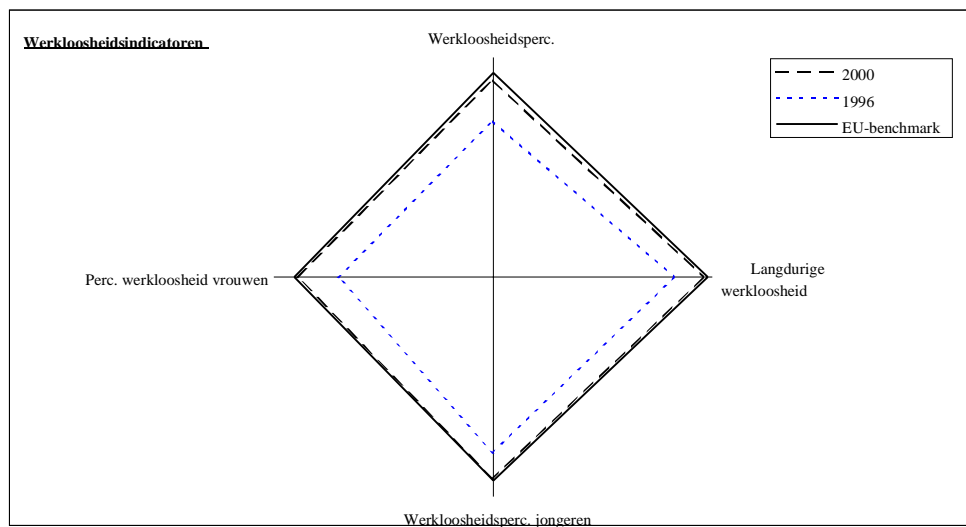
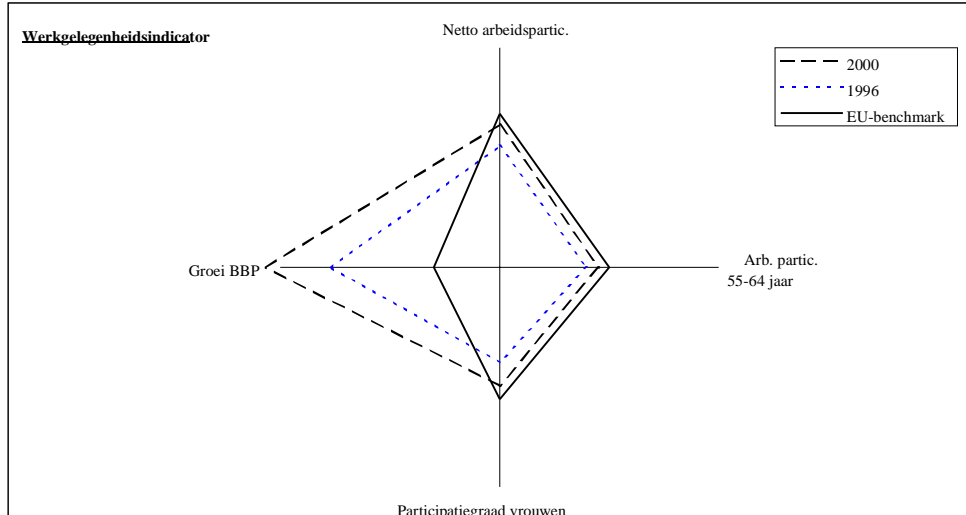
In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

Uitdagingen voor de toekomst Ierland moet zich blijven inzetten voor een evenwichtige, duurzame werkgelegenheids groei en daarbij profiteren van een stijgende netto arbeidsdeelname van met name vrouwen en economisch inactieve personen, immigratie en natuurlijke groei van de beroepsbevolking. Bovendien moet Ierland zich actief blijven inspannen om de loonverschillen en ongelijkheden tussen mannen en vrouwen weg te nemen, in het algemeen via kinderopvang en belastinghervormingen. Een sluitende, allesomvattende strategie voor levenslang leren wordt momenteel voorbereid, waarbij de synergie tussen de verschillende bouwstenen moet worden gegarandeerd. Speciale aandacht dient uit te gaan naar bedrijfsinterne opleiding. Het toekomstige succes van de Ierse werkgelegenheidsstrategie wordt ook afgemeten aan de mate waarin Ierland een evenwichtigere regionale en lokale ontwikkeling weet te realiseren via het arbeidsmarktbeleid in het kader van de aangekondigde ruimtelijke strategie.

IERLAND

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark	
Arbeidspartic.	65.1	55.4	70	(2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	45.3	39.7	50	(2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	54.0	43.2	60	(2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	10.7	7.7	3	(basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark	
Werkloosheidsperc.	4,2	11,7	2,9	gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	1,7	7,1	0,8	(gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	3,3	8,0	2,9	(gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	4,2	11,7	3,8	(gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

ITALIË

Algemene beoordeling In 2000 zijn de resultaten op de arbeidsmarkt aanzienlijk verbeterd: de werkgelegenheidsgroei bedroeg 1,5% in voltijdsequivalenten, terwijl in januari 2001 het werkloosheidscijfer tot onder 11% daalde. Het was opvallend dat de netto arbeidsdeelname van vrouwen sneller groeide dan die van mannen (respectievelijk 1,3% en 0,8%). Een snellere economische groei (2,9%), fiscale prikkels om de aanwerving van werknemers te bevorderen en nieuwe, flexibele afspraken zijn voor dit resultaat verantwoordelijk geweest. Desondanks blijft de totale netto arbeidsdeelname (53,5%) het laagste percentage in de EU en blijven er traditionele structurele problemen bestaan: lage netto arbeidsdeelname van jongeren; grote verschillen tussen mannen en vrouwen wat netto arbeidsdeelname en werkloosheid betreft; regionale ongelijkheden. Het einde van de laatste parlamentsperiode en problemen bij de sociale dialoog hebben een bijdrage geleverd aan de beperkte ambities, inhoud en kwantitatieve doelstelling van het NAP. Wat de totale netto arbeidsdeelname betreft, heeft de nieuwe regering zich 58,5% in 2005 en 61,3% in 2010 ten doel gesteld en aangegeven dat de toekomstige strategie is gericht op het moderniseren van het kader voor de arbeidswetgeving, het liberaliseren van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling en het bestrijden van zwart werk.

Beleidsmix³¹ Italië heeft niet zozeer de beleidsmix vernieuwd, maar wel vooruitgang geboekt bij de tenuitvoerlegging van het bestaande beleid. Het Italiaanse NAP is gericht op de pijler inzetbaarheid met fiscale prikkels voor nieuwe banen, hetgeen ook ertoe heeft bijgedragen dat onregelmatig werk in het zuiden beter is gereguleerd, maatregelen voor levenslang leren zijn genomen en prikkels voor het verlengen van het arbeidsleven zijn ingesteld. Binnen de pijler ondernemerschap is de steun aan noodlijdende gebieden uitgebreid, terwijl de lopende modernisering van werkorganisatie is afgeremd door problemen tijdens de sociale dialoog. Acties voor de pijler gelijke kansen bleven onbetekenend. De ontwikkeling van beleidsmonitoring en evaluatiesystemen is nog altijd beperkt.

Reacties op de aanbevelingen van de Raad van 2000 De tenuitvoerlegging van de beleidsmix in het NAP 2000 is duidelijk verbeterd, maar vormt nog geen alomvattende reorganisatie. De herziening van het pensioenstelsel staat dit jaar op de agenda, maar de algemene hervorming van het socialezekerheidsstelsel is nogmaals uitgesteld. Fiscale prikkels om kansarme werknemers aan te nemen of om te schakelen van "onzekere" naar stabielere arbeidsvoorwaarden zijn versterkt. Er is geen nieuwe actie gerapporteerd waarmee de instroom van jongeren in langdurige werkloosheid is tegengegaan, terwijl maatregelen voor werkloosheid onder volwassenen voornamelijk zijn gericht op prikkels om werknemers aan te nemen. De lokale structurering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling vindt momenteel plaats, maar er zijn problemen opgetreden bij de verdeling van middelen tussen lokale overheden; deze vertraging vormde een obstakel voor een preventieve aanpak inzake langdurige werkloosheid en de beschikbaarheid van administratieve gegevens binnen een Werkgelegenheidsinformatiesysteem (SIL). Het NAP bevat derhalve geen input- of outputindicatoren. Onbeduidende acties zijn ondernomen om de arbeidsdeelname van vrouwen te bevorderen, maar deze zijn onvoldoende om te kunnen spreken van een alomvattende strategie waarmee gelijke kansen worden verbeterd. Italië heeft geen kwantitatief gedefinieerde strategie inzake levenslang leren ontwikkeld, maar wel specifieke verbeteringen en acties ten uitvoer gelegd, waarbij ook de sociale partners zijn betrokken.

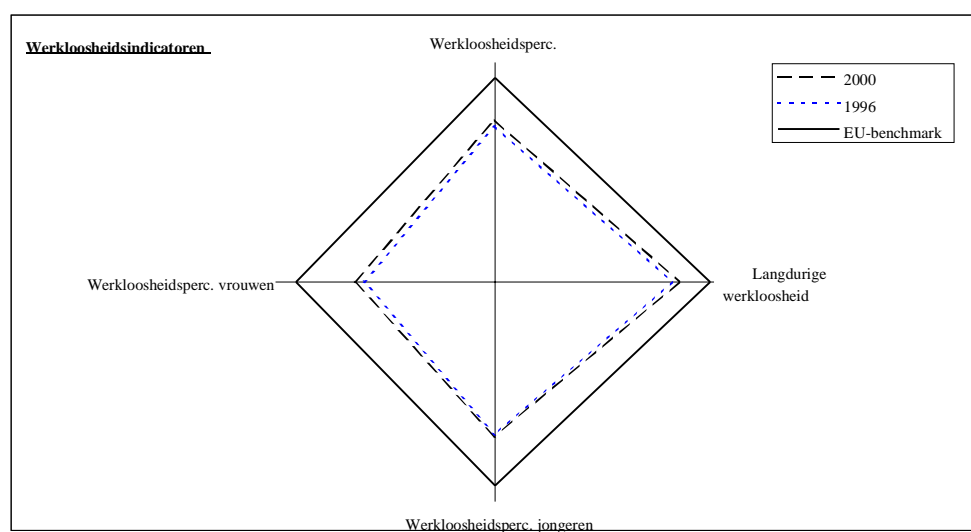
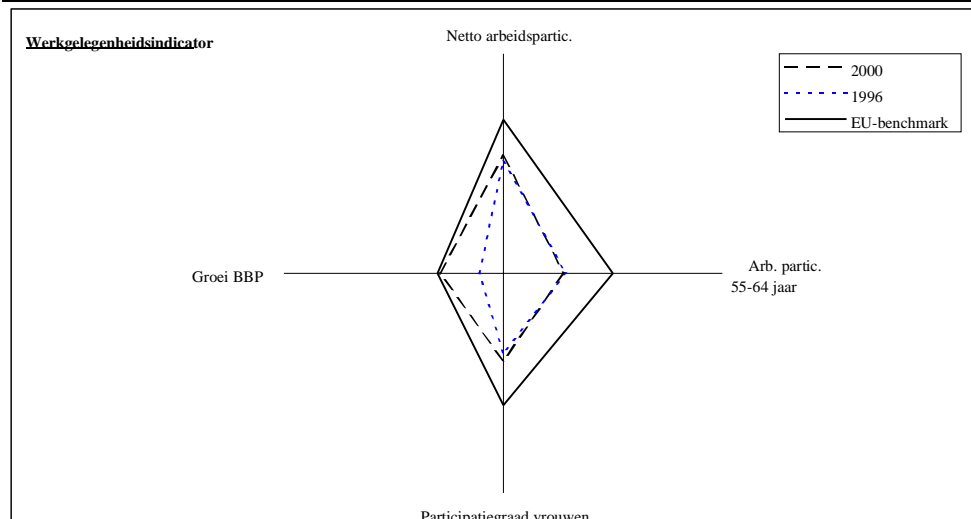
³¹ In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

***Uitdagingen voor de toekomst** De samenhang van de beleidsmix en de compatibiliteit ervan met de doelen van Lissabon moeten verder worden uitgewerkt, waarbij bijzondere aandacht dient uit te gaan naar de grote regionale verschillen; gegevens van het statistische monitoringsysteem moeten worden verstrekt om de inspanningen van Italië te kunnen beoordelen. Bij acties om genderkloven weg te nemen moeten lokale maatregelen plaatsmaken voor een bredere strategie die op de vier pijlers is gebaseerd, zodat bijvoorbeeld meer aandacht kan uitgaan naar opvangfaciliteiten voor kinderen en andere groepen die steun behoeven. Terwijl de arbeidsmarkt wordt gekarakteriseerd door een hoge jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid, blijven de hervorming van de arbeidsbemiddelingsdiensten en een uitblijvende tenuitvoerlegging van het SIL beslissende factoren die de preventieve aanpak in de weg staan. Door deze zwakheden is het meer dan ooit nodig om de toegezegde algemene hervorming van het uitkeringsstelsel ten uitvoer te leggen. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan het verlagen van de belastingdruk op arbeid, met name voor laag betaalde werknemers. Ook moet Italië zich doelgericht inzetten om een kwantitatief geplande strategie inzake levenslang leren op te stellen en ten uitvoer te leggen. Deze strategie moet met name erop zijn gericht om de netto arbeidsdeelname van vrouwen, ouderen en andere achtergestelde groepen te verbeteren.*

ITALIË

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticip.	53,5	50,9	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	27,8	28,8	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	39,6	36,0	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	2,9	1,1	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	10,5	11,7	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	6,4	7,7	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	11,8	12,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	14,4	16,1	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

LUXEMBURG

Algemene beoordeling Een sterke economische groei (8,5%), een actief en preventief werkgelegenheidsbeleid dat regelmatig wordt herzien in overleg met de sociale partners, en de individualisering van de arbeidsbemiddelingsdiensten zijn de belangrijkste factoren waarmee kan worden verklaard dat Luxemburg amper werkloosheid kent (2,4%). De economie doet in hoge mate een beroep op het buitenland voor de benodigde goederen, diensten en arbeidskrachten. Het tekort aan lokale werknemers wordt traditioneel gecompenseerd door immigratie en massaal gebruik van werknemers van over de nationale grenzen. Doordat Luxemburg van deze grensarbeiders gebruik kan maken, heeft de economie kunnen groeien zonder dat het beperkte reservoir van lokale arbeidskrachten hoefde te worden aangesproken. Dit reservoir alleen zou onvoldoende zijn geweest om kwalitatief en kwantitatief de groei van de afgelopen decennia te kunnen dekken. Dientengevolge is de binnenlandse arbeidsdeelname hoger dan de nationale arbeidsdeelname.

Beleidsmix ³²Het werkgelegenheidsbeleid blijft gericht op preventie op basis van de tijdige identificatie van behoeften en de persoonlijke steun aan en begeleiding van werklozen, en op activering van werklozen en andere inactieve personen via maatregelen op het gebied van werkgelegenheid en opleiding en via de invoering van nieuwe voorzieningen die erop zijn gericht om de flexibiliteit van werklozen te verbeteren. Het onderzoek naar een betere inzetbaarheid van de beroepsbevolking vormt een belangrijke pijler van de strategie, die al eerder goed en met succes is ontwikkeld. In het NAP 2001 ligt de grootste nadruk op de pijler ondernemerschap in de vorm van een groot aantal technische, fiscale en financiële maatregelen of maatregelen die betrekking hebben op de toegang van KMO's tot permanente beroepsopleiding. De sociale economie staat aan het begin van een nieuwe reglementering; het is interessant om in dit verband te wijzen op de ontwikkeling van deze nieuwe koppeling tussen het economische en het sociale. Het aanpassingsvermogen van de werknemers wordt met name benadrukt voor de nieuwe ICT's. Gelijke kansen tussen mannen en vrouwen wordt een onvermijdelijk gegeven in elk beleid.

Reacties op de aanbevelingen van de Raad van 2000 De aanbevelingen met betrekking tot Luxemburg zijn in verschillende gradaties opgevolgd. De sociale dialoog, een constante factor in het economische en sociale leven van Luxemburg, is op enkele problemen gestuit tijdens de tenuitvoerlegging van het NAP 2000. Sindsdien is de dialoog hernieuwd, met name in het kader van het NAP 2001. Permanente beroepsopleiding is een feit geworden en maakt onderdeel uit van de collectieve inspanning van Luxemburg om zich open te stellen voor een op kennis gebaseerde maatschappij; gekwantificeerde doelen moeten nog worden gesteld ten aanzien van investeringen in menselijk potentieel. Tot slot is er nog de aanbeveling ten aanzien van oudere werknemers, waarop Luxemburg in het algemeen onvoldoende heeft gereageerd en die in de toekomst een van de prioriteiten moet worden binnen de werkgelegenheidsstrategie.

Uitdagingen voor de toekomst Met het oog op de actieve vergrijzing dienen beleidshervormingen ten uitvoer te worden gelegd waarmee wordt geprobeerd om de netto arbeidsdeelname van 55+'ers aanzienlijk te verbeteren. Technisch en beroepsonderwijs dat erop is gericht om voortijdige schoolverlating te bestrijden vormt een prioriteit, zodat een betere samenhang tussen de verschillende onderwijs- en opleidingssectoren kan worden gerealiseerd tijdens het volledige arbeidsleven, waaronder vorming en de bijdrage aan de

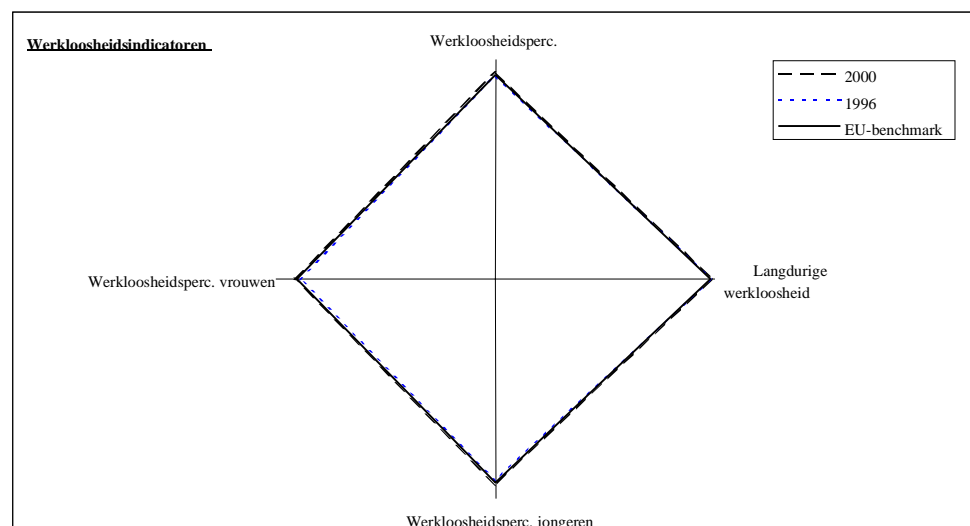
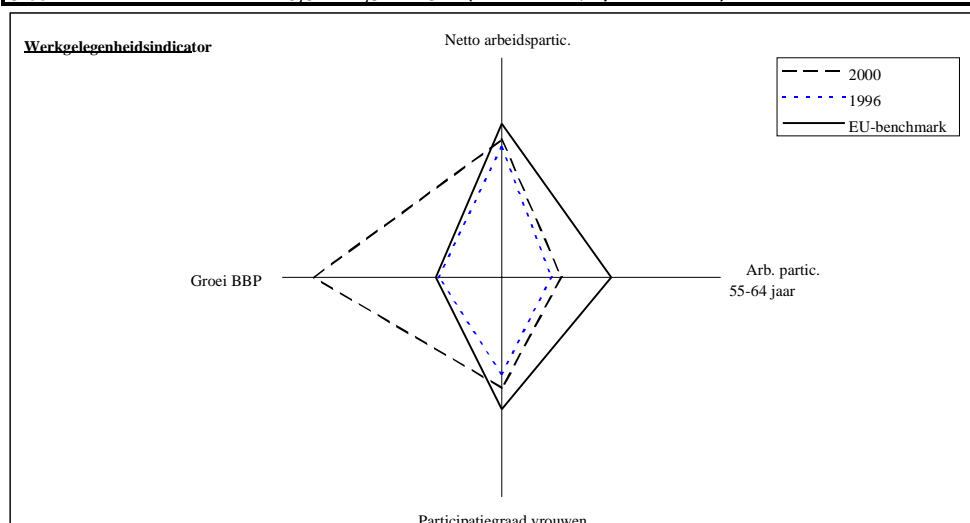
³² In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

burgermaatschappij. De economische en sociale sectoren moeten verder bewust worden gemaakt van de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt, de loonverschillen tussen mannen en vrouwen en alle overige maatregelen waarmee de productiviteit wordt gestimuleerd. Gezien de bijzondere eigenschappen moet Luxemburg streven naar een versterkte regionale samenwerking binnen het groothertogdom teneinde het volledige reservoir van arbeidskrachten rond de hoofdstad Luxemburg op een meer geharmoniseerde wijze te beheren.

LUXEMBURG

N. B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticp.	62,9	59,2	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	27,4	22,9	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	50,3	43,8	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	8,5	2,9	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	2,4	3,0	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, AT)
Perc. langdurige werkloosheid	0,6	0,8	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, DK)
Perc. werkloosheid jong.	2,5	3,4	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU, AT, IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	3,3	4,3	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, IE)

NEDERLAND

Algemene beoordeling Er zijn duidelijke signalen dat de langste naoorlogse hoogconjunctuur van de Nederlandse economie is afgelopen. De komende jaren zal de Nederlandse economie en arbeidsmarkt naar verwachting boven het EU-gemiddelde blijven presteren. De verwachte werkgelegenheidsgroei in voltijdsequivalenten (FTE) voor 2001 bedraagt 1,75%. Het werkloosheidscijfer blijft waarschijnlijk rond 3% schommelen. Daardoor zal er waarschijnlijk geen verandering komen in de krapte op de arbeidsmarkt, hetgeen ongetwijfeld zal helpen om de netto arbeidsdeelname van vrouwen en 55+'ers te verhogen. Ook is het veelzeggend dat de arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten momenteel sneller groeit dan de arbeidsdeelname in personen. Ook kansarme burgers die behoren tot een etnische minderheid profiteren eindelijk van de bloeiende arbeidsmarkt. De aanhoudende tekorten aan vaardigheden verhogen het gevaar van een loon/prijs-spiraal. De inflatie bereikte een recordniveau van 4,3%. Waarschijnlijk komt de afkoeling van de Nederlandse economie precies op het juiste moment.

Beleidsmix ³³Traditioneel legt Nederland de nadruk op het vergroten van het effectieve aanbod aan arbeidskrachten via activering en preventie, alsook op maatregelen om het belasting- en uitkeringsstelsel werkgelegenheidsvriendelijker te maken. Tegelijkertijd heeft de regering samen met de sociale partners opnieuw de nadruk gelegd op netto loonstijgingen in overeenstemming met de productiviteit, flexibele arbeidsverhoudingen en de modernisering van werkorganisatie om werk en opvang met elkaar te verenigen. Dit jaar is meer aandacht uitgegaan naar aanpassingsvermogen en sociale uitsluiting, waardoor het evenwicht tussen de vier pijlers van de Europese werkgelegenheidsstrategie is verbeterd. Ondernemerschap blijft de minst zichtbare pijler, omdat deze met name ten uitvoer wordt gelegd via algemenere maatregelen op het gebied van belastingen en mededinging. In het poldermodel hebben de sociale partners hun eigen verantwoordelijkheid voor gebieden als werkorganisatie, salariëring en levenslang leren. Ze zijn ook nauw betrokken bij het opstellen van het NAP.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 De Nederlandse overheid heeft een algemeen belastingkrediet voor alle werknemers ingevoerd. Daarnaast hebben lokale overheden de mogelijkheid gekregen om langdurige uitkeringsgerechtigden een aanzienlijke premie te geven als ze betaald werk accepteren. De commissie Donner heeft een voorstel ingediend om te voorkomen dat het aantal (gedeeltelijke) arbeidsongeschikten de drempel van één miljoen overschrijdt. De statistische monitoring van de alomvattende aanpak is duidelijk verbeterd. Voor de eerste keer is informatie verstrekt door alle drie de organen die verantwoordelijk zijn voor de herintegratie van personen die nog niet lang werkloos zijn. Aangezien er echter nog steeds technische problemen moeten worden opgelost, wordt het lastig om daadwerkelijk aan te tonen dat de deadline van 2002 wordt gehaald.

Uitdagingen voor de toekomst De armoedeval kan alleen worden verminderd als er meer aandacht wordt geschonken aan de combinatie van bijstand en werkloosheidsuitkeringen met andere tegemoetkomingen voor de lagere inkomens. Bij de toenemende consensus over de manier waarop de arbeidsongeschiktheidsproblemen moeten worden opgelost wordt veel meer aandacht gegeven aan de instroom- dan aan de uitstroomzijde. Er moet niet worden vergeten dat Nederland zich meer moet inspannen om de uitstroom te vergroten met het oog op het aantal werklozen. Het is met name belangrijk dat Nederland alles in het werk stelt om

³³

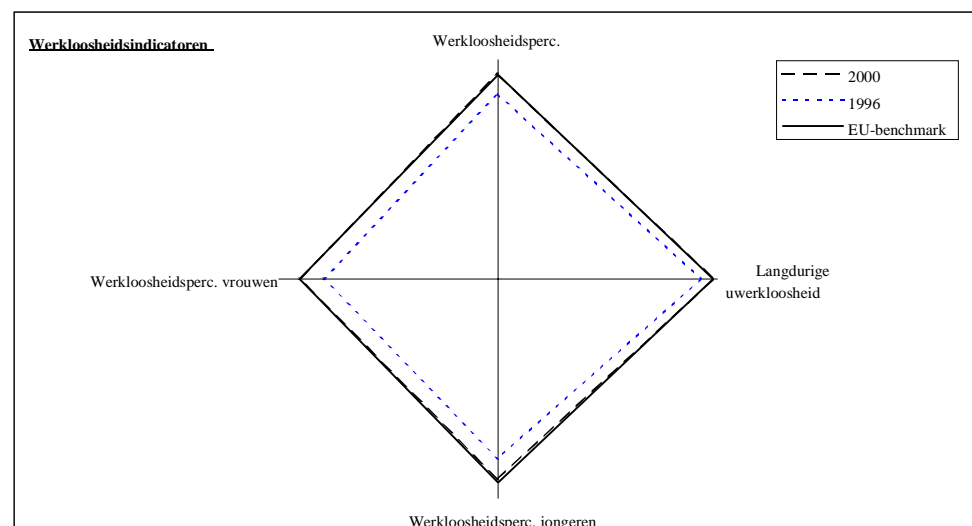
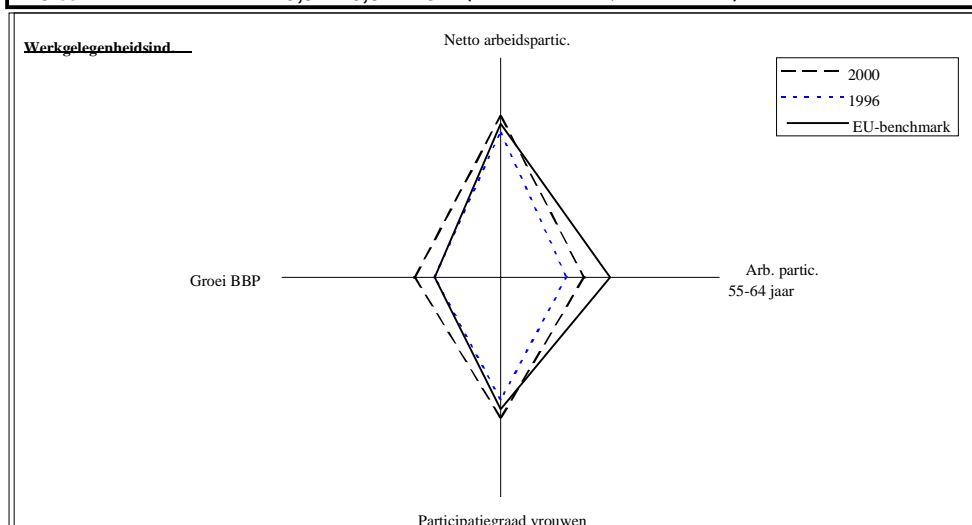
In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

het risico op een mogelijke loon/prijs-spiraal te verminderen door vooral maatregelen ten uitvoer te leggen waarmee werknemers kunnen worden geplaatst in vacatures die moeilijk te vervullen zijn. Nederland moet zich blijven inspannen om de netto arbeidsdeelname van 55+'ers en vrouwen te verhogen. Ondanks aanzienlijke vooruitgang blijft er op korte termijn een gebrek aan kinderopvang. De nieuwe Wet basisvoorziening kinderopvang wordt van kracht in 2003. De productiviteit dient te worden versterkt door meer aandacht te geven aan de kwaliteit van arbeidskrachten in een op kennis gebaseerde economie.

NEDERLAND

N.B.: Hoe groter het gebied, dus te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark	
Arbeitsparticip.	73,2	65,9	70	(2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	38,3	30,3	50	(2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	63,7	55,3	60	(2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,9	3,0	3	(base line scenario, Lisbon summit)



	2000	1996	EU-benchmark	
Werkloosheidsperc.	2,7	6,3	2,9	(gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, AT)
Perc. langdurige werkloosheid	0,8	3,1	0,8	(gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, DK)
Perc. werkloosheid jong.	3,6	7,3	2,9	(gemiddelde 3 best presterende: LU, AT, IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	3,7	8,1	3,8	(gemiddelde 3 best presterende: LU, NL, IE)

OOSTENRIJK

Algemene beoordeling 2000 was opnieuw een bijzonder voorspoedig jaar voor de Oostenrijkse economie en werkgelegenheid met een reële BBP-groei van 3,2% en een van de laagste werkloosheidscijfers in de EU, 3,7%. Met een netto arbeidsdeelname van 68,3% is het doel van Lissabon bijna bereikt (77% voor mannen en 59,4% voor vrouwen). Inspanningen om structurele problemen op de arbeidsmarkt te verminderen hebben echter nog niet het verwachte resultaat gehad: de netto arbeidsdeelname van oudere werknemers ligt nog steeds ver onder het EU-gemiddelde en is in 2000 verder afgenomen; er bestaat nog steeds een aanzienlijke genderkloof bij arbeidsdeelname en de positieve effecten van de onlangs geïntroduceerde toelage voor kinderopvang moeten nog worden aangetoond.

Beleidsmix³⁴ Oostenrijk benadert de algemene uitdagingen vanuit een coherente strategie en een uitgebreide reeks initiatieven in het kader van alle pijlers om het werkgelegenheidspotentieel van de op kennis gebaseerde economie te ontwikkelen. Acties in het kader van de inzetbaarheidspijler lijken op hoog niveau te zijn geconsolideerd. De instroom in langdurige werkloosheid is bijzonder laag, ondanks een lichte daling in de activeringspercentages. Gendermainstreaming staat hoog op de agenda, maar de verschillende maatregelen zouden moeten worden gebundeld tot een compactere strategie. Inspanningen om activiteiten op het gebied van levenslang leren te verscherpen zijn uitgebreid, maar er is nog niet sprake van een voldoende alomvattende, geïntegreerde strategie.

Reacties op de aanbevelingen van de Raad van 2000 De doelstellingen van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling zijn duidelijk gericht op aspecten van de Europese werkgelegenheidsstrategie en de aanbevelingen die onder de bevoegdheid van Oostenrijk vallen, met name wat betreft groepen die op de arbeidsmarkt op problemen stuiten. Het aantal werkloze gehandicapten is sterk gestegen. Op basis van duidelijke genderdoelstellingen van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling zouden andere particuliere en overheidsinstellingen kunnen worden gestimuleerd om een alomvattende strategie voor middellange termijn ten uitvoer kunnen leggen. Dit is met name duidelijk met betrekking tot het verkleinen van de grote loonverschillen. Oostenrijk heeft geen vooruitgang geboekt bij het verminderen van de aanzienlijke belastingdruk op arbeid, die vooral hoog is voor laagbetaalde, onervaren arbeidskrachten. De arbeidswetgeving is op verschillende punten gewijzigd en met het oog op goede werkgelegenheidsprestaties is een bescheiden verlaging van de werkloosheidsverzekering gepland. Het lijkt alsof de vermindering van het overheidstekort meer moet worden ondersteund dan de vermindering van de "belastingwig". Teneinde oudere werknemers langer vast te houden in het arbeidsproces heeft de Oostenrijkse regering de pensioensgerechtigde leeftijd verhoogd van 55 naar 56,5 voor vrouwen en van 60 naar 61,5 voor mannen en nieuwe bepalingen in het kader van regelingen en maatregelen voor arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ingesteld om een geleidelijke overgang naar pensionering te bevorderen. Ook verstrekt de regering verschillende prikkels waarmee werkgevers worden gestimuleerd om oudere werknemers langer vast te houden. De sociale partners hebben deze beleidsmaatregelen voor oudere werknemers gesteund door de collectieve overeenkomsten inzake deeltijdwerk uit te breiden. Gezien de nog steeds dalende arbeidsdeelname van oudere werknemers lijkt dit onvoldoende en moeten verdere

³⁴

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

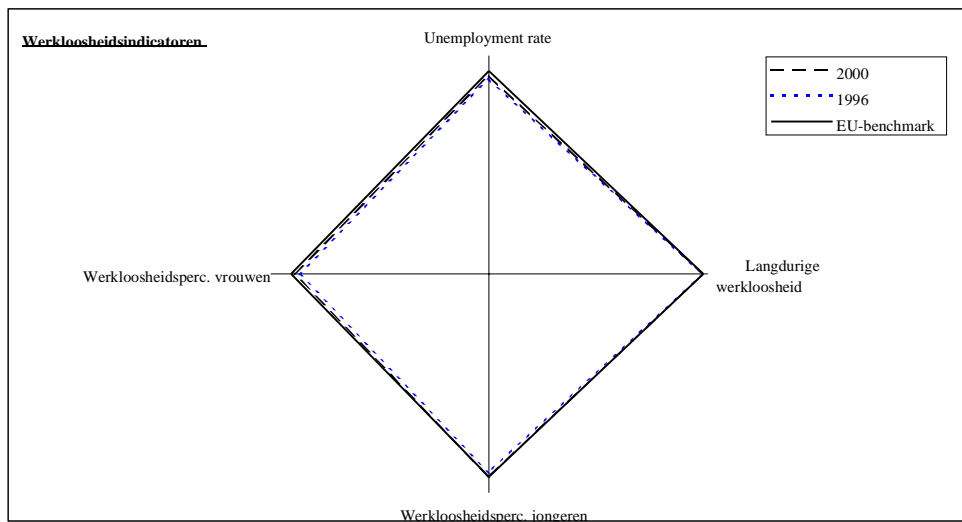
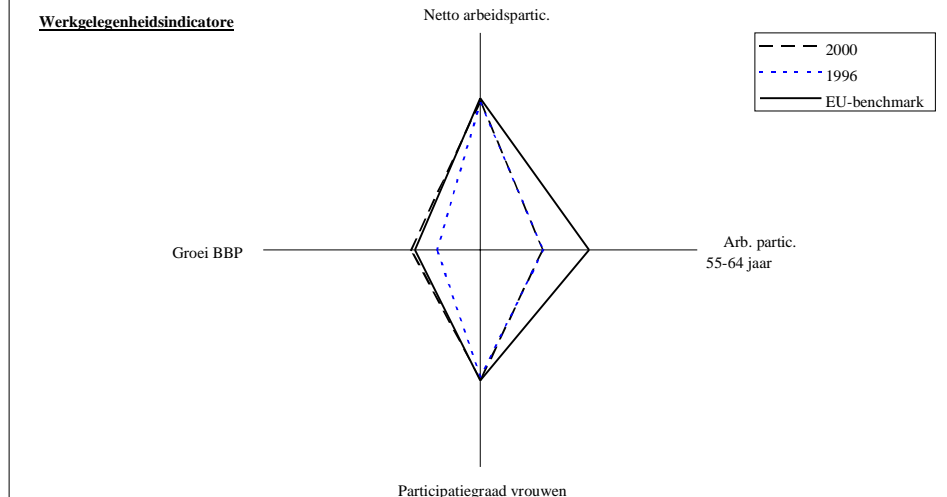
inspanningen worden verricht, waarbij ook moet worden gelet op de effectiviteit van maatregelen.

Uitdagingen voor de toekomst Nu werkloosheid in Oostenrijk bijna is verdwenen, moet het accent blijven liggen op doelgroepen via een actief arbeidsmarktbeleid. Oostenrijk moet zich beter inspannen om structurele problemen in het werkgelegenheidssysteem aan te pakken (bijvoorbeeld de belastingdruk op arbeid) door bovenal de netto arbeidsdeelname van vrouwen en oudere werknemers te vergroten. Beleidsmaatregelen voor de integratie van migrerende werknemers zijn noodzakelijk. De regering en de sociale partners moeten elk voor het terrein waarop ze bevoegd zijn overeenkomst bereiken over een alomvattende, coherente strategie inzake levenslang leren, waarbij ICT-vaardigheden en beroepsopleiding worden geïntegreerd in het volledige scala aan onderwijs- en opleidingssectoren. Alle verantwoordelijken, regering (Bund en Länder) en de sociale partners, moeten zich beter inzetten om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verminderen en de beschikbaarheid van kinderopvang te verbeteren.

OOSTENRIJK

N. B: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidspartic.	68,3	67,7	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	28,9	29,1	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad	59,4	58,2	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,2	2,0	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	3,7	4,3	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,AT)
Perc. LW	1,0	1,1	0,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	2,9	3,7	2,9 (gemiddelde 3 best presterende:LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid	4,3	5,2	3,8 (gemiddelde 3 best presterende:LU,NL,IE)

PORTUGAL

Algemene beoordeling In 2000 groeide de Portugese economie met 3,3% sneller dan in 1999. De arbeidsmarktindicatoren wezen in het algemeen op goede prestaties: de netto arbeidsdeelname (68,3%) steeg en het werkloosheidscijfer daalde tot 4,2%. Enkele structurele zwakheden vormen nog steeds een bedreiging voor de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt. De belangrijkste bedreigingen zijn: lage productiviteit en laag vaardigheidsniveau van de beroepsbevolking, lage participatiegraad in permanente beroepsopleiding, groot aantal vroegtijdige schoolverlaters en een onderontwikkelde dienstensector.

Beleidsmix³⁵ Als antwoord op deze problemen richt Portugal zich op de inzetbaarheidspijler. Een alomvattend, ambitieus plan voor levenslang leren is gepresenteerd. Voor de doelstellingen van het plan, die betrekking hebben op de ontwikkeling van de onderwijs- en opleidingsstelsels, is een strikte tenuitvoerlegging en een nauwgezette monitoring en evaluatie vereist. Tegelijkertijd worden werklozen geactiveerd in het kader van nationale maatregelen die uit hoofde van richtsnoer 1 en richtsnoer 2 in praktijk worden gebracht. Er zijn geen belangrijke initiatieven gepresenteerd met betrekking tot ondernemerschap. Wat aanpassingsvermogen betreft, probeert Portugal om de sociale partners te betrekken via sectorale overeenkomsten, vooral inzake het arbeidsmarkt- en werkgelegenheidsbeleid, onderwijs en opleiding. In het kader van de pijler gelijke kansen wordt ernaar gestreefd dat verhoudingsgewijs evenveel mannen als vrouwen deelnemen aan beroeps- en gezinsleven. Deze doelstelling wordt hoofdzakelijk gesteund door het kinderopvangnetwerk op voorschools niveau uit te breiden.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Er is een breed plan inzake levenslang leren opgezet dat erop is gericht om de initiële beroepsopleiding te verbeteren via de diversificatie van trajecten binnen en buiten het formele onderwijsstelsel, met name onder volwassenen. Portugal heeft rekening gehouden met de rol die nieuwe technologieën in de nabije toekomst zullen spelen. De groei van de dienstensector wordt bevorderd door de vaardigheden van werknemers te verbeteren en meer werkgelegenheid te scheppen. Wat de sociale partners betreft, is een belangrijke stap gezet met de ondertekening van twee tripartiete overeenkomsten. De strategie om beroeps- en gezinsleven te combineren is gericht op de uitbreiding van het netwerk voor voorschoolse kinderopvang, terwijl Portugal geen belangrijke nieuwe maatregelen heeft getroffen om de participatie van mannen in het gezinsleven te bevorderen. Portugal is echter voornemens om een nieuwe wetgeving aan te nemen waarmee wordt erkend dat het recht op ouderschapsverlof onontbeerlijk is.

Uitdagingen voor de toekomst Als Portugal wil voldoen aan de toekomstige vereisten van een meer wereldwijde en concurrerende markt, moet het de productiestructuur moderniseren. Daartoe is het nodig om meer kwalitatieve banen in de dienstensector te scheppen en de arbeidsproductiviteit te verbeteren. Deze doelstellingen zouden kunnen worden gerealiseerd door een alomvattend plan inzake levenslang leren correct ten uitvoer te leggen, het vaardigheidsniveau van de beroepsbevolking te verbeteren en nieuwe technologieën aan te nemen in het kader van concrete toezeggingen van sociale partners. Tegelijkertijd moeten jongeren zich met de juiste vaardigheden op de arbeidsmarkt presenteren en moet meer nadruk komen te liggen op de verdere terugdringing van het aantal vroegtijdige

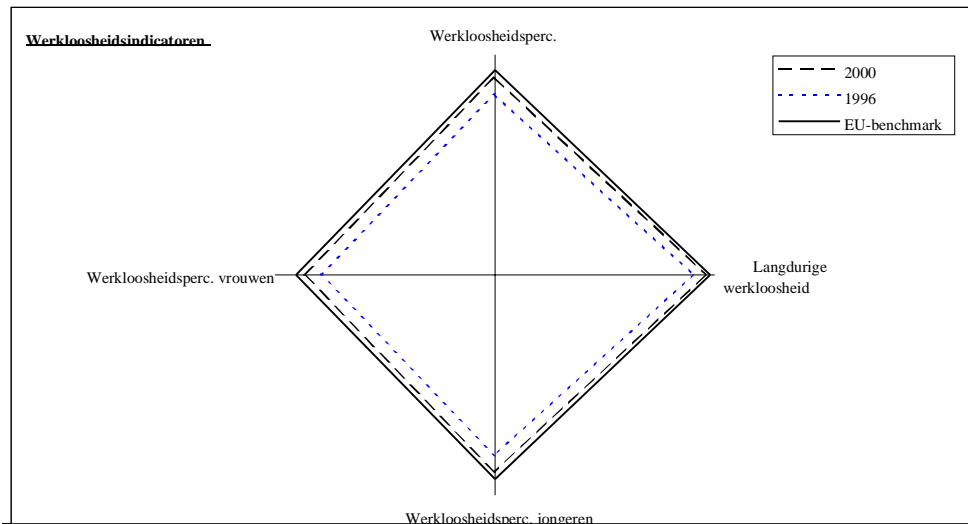
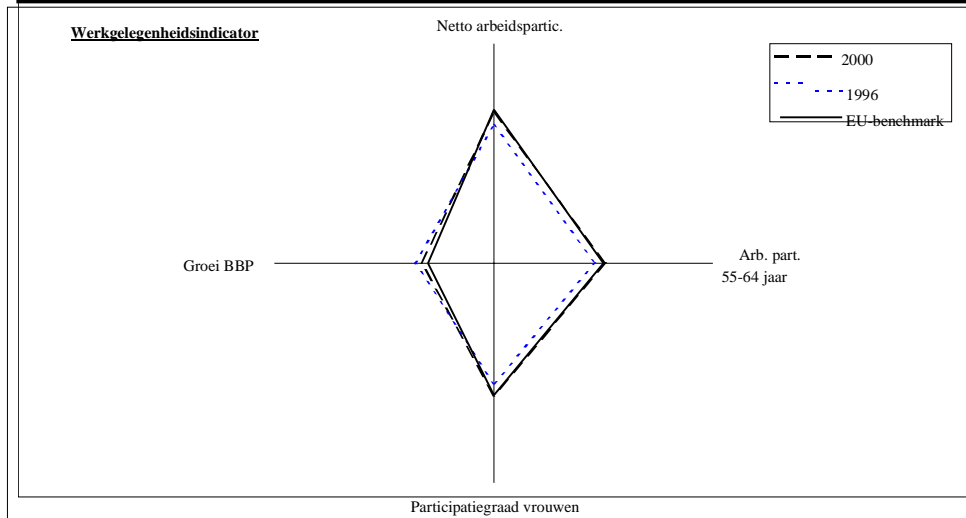
³⁵ In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

schoolverlaters. De scheve verhouding tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt moet beter worden aangepakt door met name het hoogopgeleide deel van de beroepsbevolking zicht op passend werk te bieden. Een extra prikkel moet worden gegeven om de sectorale onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen aan te pakken.

PORTUGAL

N. B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidspartic.	68,3	62,8	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	51,0	46,3	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	60,3	54,7	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,3	3,6	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	4,2	7,3	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	1,7	4,0	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	4,2	7,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	5,2	8,3	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

FINLAND

Algemene beoordeling De situatie op de Finse arbeidsmarkt wordt nog steeds gekarakteriseerd door een economische groei (5,7%) en netto arbeidsdeelname (67,5%) die boven het EU-gemiddelde liggen. Het werkloosheidspercentage (9,8%) is eveneens hoger dan het gemiddelde, met sterke regionale verschillen. Tegelijkertijd hebben bepaalde sectoren en groeipolen steeds meer te kampen met krapte op de arbeidsmarkt en knelpunten.

Beleidsmix³⁶ Het NAP 2001 vormt een meer strategische voortzetting van het NAP 2000 en is erop gericht om de werkgelegenheidsgroei, het aanbod aan arbeidskrachten en het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren door te investeren in expertise en ontwikkeling van vaardigheden. Alle pijlers zijn goed vertegenwoordigd, maar de nadruk ligt op de eerste pijler. Het doel is om in 2005 een netto arbeidsdeelname van 70% te realiseren, hoewel dit resultaat afhankelijk is van dezelfde gunstige economische groei, steun van een effectief arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid, hervormingen op de werkplek, belastingverlagingen en gematigde loonovereenkomsten. Hoewel het aanbod aan vroegtijdige actieplannen is verbeterd, is het instroompercentage in langdurige werkloosheid amper verbeterd. Bij het verhogen van de netto arbeidsdeelname moet speciale aandacht worden geschonken aan maatregelen die op oudere werknemers zijn gericht. Het NAP bevat een alomvattende strategie inzake levenslang leren, waarbij het gelijkekansenbeleid in alle pijlers is geïntegreerd. De hervorming van actieve arbeidsmarktmaatregelen wordt voortgezet teneinde een instroom in langdurige werkloosheid te voorkomen en de beschikbaarheid van arbeidskrachten te garanderen, zoals de bevordering van werkgeversdiensten in openbare diensten voor arbeidsbemiddeling. De steun voor aanpassingsvermogen en kwaliteit van werkorganisaties, de versterking van ondernemerschap en de verlichting van gendersegregatie zijn gerelateerd aan de op kennis gebaseerde groeistrategie. Meer aandacht gaat uit naar de regionale dimensie van het werkgelegenheidsbeleid. De sociale partners worden betrokken bij het NAP-proces.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 Wat stimulerende maatregelen betreft, zijn in 2000 de pensioenregelingen enigszins gewijzigd om prikkels voor vroegtijdige pensionering te verminderen. In 2001 heeft Finland enkele nieuwe initiatieven ten uitvoer gelegd voor moeilijk plaatsbare personen en in 2001 wordt verder bekeken hoe stimulerende maatregelen kunnen worden verbeterd. Verschillende maatregelen zullen ook zijn gericht op het verhogen van de vaardigheden en arbeidscapaciteit van ouderen. Finland volgt een alomvattende strategie om de belastingdruk op arbeid met 1,5% van het BBP te verlagen tussen 1999 en 2003. De inkomstenbelasting en socialezekerheidspremies van de arbeidskosten voor de gemiddelde werknemer worden geschat op 46,7% in 2001. Teneinde de gendersegregatie weg te nemen worden verschillende acties ten uitvoer gelegd in samenwerking met de sociale partners. Er zijn nieuwe initiatieven gestart om de ouderlijke plichten te verlichten en de kosten van ouderschap die voor rekening van werkgevers komen te verdelen.

Uitdagingen voor de toekomst Uitdagingen vormen de directe knelpunten, alsmede de noodzaak om een passend aanbod aan arbeidskrachten in de toekomst te garanderen met het oog op de vergrijzende beroepsbevolking, vroegtijdige pensionering en sterke regionale verschillen en structurele werkloosheid. Met name de harde kern van langdurig werklozen

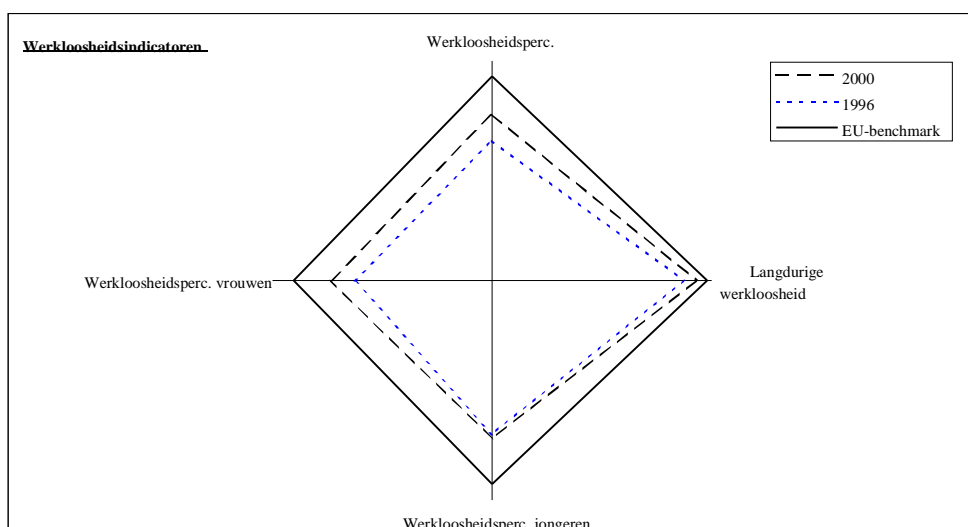
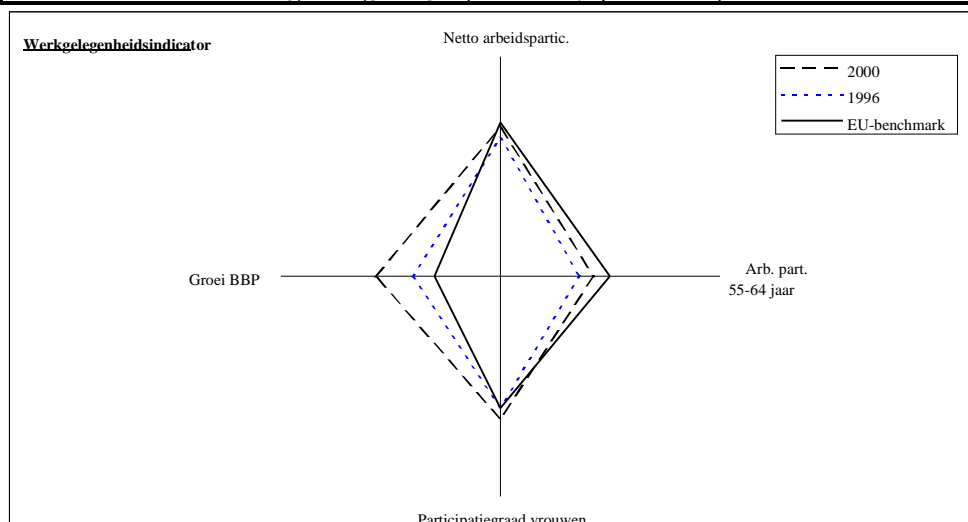
³⁶ In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

vereist een grotere efficiëntie en kwaliteit van arbeidsmarktprogramma's. Ook dient aandacht uit te gaan naar de hoge jeugdwerkloosheid. De segregatie in beroepen moet nog steeds worden aangepakt om met name knelpunten op te lossen en ook moet Finland zich verder inspannen om levensvatbare bedrijven mogelijkheden te bieden en een ondernemingsklimaat te scheppen. Via monitoring moet worden gevolgd of de hervormingen van belasting- en uitkeringsstelsels resultaat hebben en men dient zich verder in te spannen om de hoge belastingdruk op arbeid te verminderen, met name de hoge marginale effectieve belastingtarieven op lage lonen.

FINLAND

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	E-benchmark
Arbeidspartic.	67,5	62,8	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	42,7	36,2	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	64,4	59,5	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	5,7	4,0	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	9,8	14,6	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	2,8	5,1	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	11,2	12,0	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	10,6	14,9	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

ZWEDEN

Algemene beoordeling De Zweedse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren aanzienlijk verbeterd. De werkgelegenheid is het afgelopen jaar met 2,2% gegroeid. In 2000 bedroeg de arbeidsdeelname 73%. Het BBP heeft zich ook afgelopen jaar bijzonder goed ontwikkeld met een stijging van 3,6%. Het werkloosheidspercentage is verder gedaald tot 5,9%. De arbeidsmarkt begint hier en daar knelpunten te vertonen, met name in de ICT-sector, maar ook in de gezondheidszorg en opvangsector. Er is echter nog geen sprake van algemene schaarste aan arbeidskrachten. De arbeidsdeelname onder oudere werknemers blijft zeer hoog in vergelijking met het EU-gemiddelde.

Beleidsmix³⁷ Het werkgelegenheidsbeleid in Zweden is in grote lijnen gericht op volledige werkgelegenheid. Voor de middellange termijn is de ambitieuze doelstelling gesteld dat 80% van de bevolking in de leeftijd van 20 tot en met 64 jaar in 2004 een baan moet hebben. Volgens prognoses in de voorjaarsbegroting wordt deze doelstelling niet gehaald als het BBP in het huidige tempo blijft groeien. Het arbeidsmarktbeleid is versterkt teneinde een efficiënte arbeidsmarkt te realiseren met volledige werkgelegenheid en hoge economische groei. Met het huidige beleid is Zweden erin geslaagd om de instroom in langdurige werkloosheid voor volwassenen te verminderen en de instroom voor jongeren laag te houden. Het industriebeleid is erop gericht om het ondernemingsklimaat te bevorderen, zodat nieuwe bedrijven worden opgericht en bestaande bedrijven worden uitgebreid, maar ook om vaardigheden in en de toegankelijkheid tot nieuwe informatietechnologie te verbeteren. De regionale groeiovereenkomst, waarbij ernaar wordt gestreefd om bestaande middelen efficiënter te benutten, kan worden gezien als een belangrijk instrument voor het regionaal ondernemingsbeleid. In het kader van het onderwijsbeleid vindt de Zweedse regering het met name belangrijk om de juiste voorwaarden voor levenslang leren te scheppen. Daarom wordt in onderwijs op alle niveaus geïnvesteerd. Ook de sociale partners hebben een grote verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat personen zich op levenslang leren kunnen richten. Bovendien hebben ze een actieve rol gespeeld bij de voorbereidingen van het NAP van dit jaar via diverse tekstbijdragen, met name in het kader van de pijler aanpassingsvermogen. Het gelijkekansenbeleid is erop gericht om de combinatie van beroeps- en gezinsleven mogelijk te maken. Met het oog op demografische veranderingen is het ook nodig om de participatie van vrouwen in de beroepsbevolking te vergroten. Inspanningen zijn verricht, maar het doel om het aantal werknemers in deeltijd te halveren is nog niet gerealiseerd.

Reactie op de aanbevelingen van de Raad van 2000 De inspanningen die zijn verricht om de hoge belasting op arbeid te verlagen zijn een vervolg op de belastinghervorming die vorig jaar is gepresenteerd. Er zijn geen nieuwe maatregelen gerapporteerd waarmee de belastingen op arbeid worden verlaagd. Ondanks deze verlaging zijn de belastingen hoger dan in andere lidstaten. Zweden heeft uitgebreid actie ondernomen om stimulerende maatregelen te treffen teneinde mensen aan het werk te krijgen. Werklozen kunnen niet langer voor een nieuwe uitkeringsperiode in aanmerking komen door aan een arbeidsmarktprogramma deel te nemen. Daarnaast is de werkloosheidsverzekering beperkt tot 600 werkdagen. Na de eerste 100 werkdagen is een werkloze verplicht om zowel geografisch als beroepsmatig mobiel te zijn en wordt het uitkeringsplafond verlaagd. Daarnaast is een activiteitsgarantie geïntroduceerd die erop is gericht om de vicieuze cirkel

³⁷

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

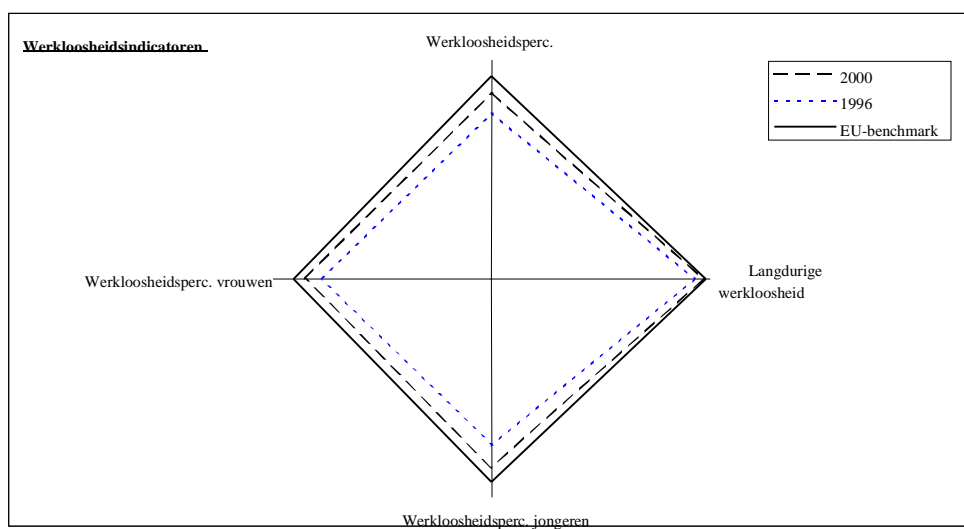
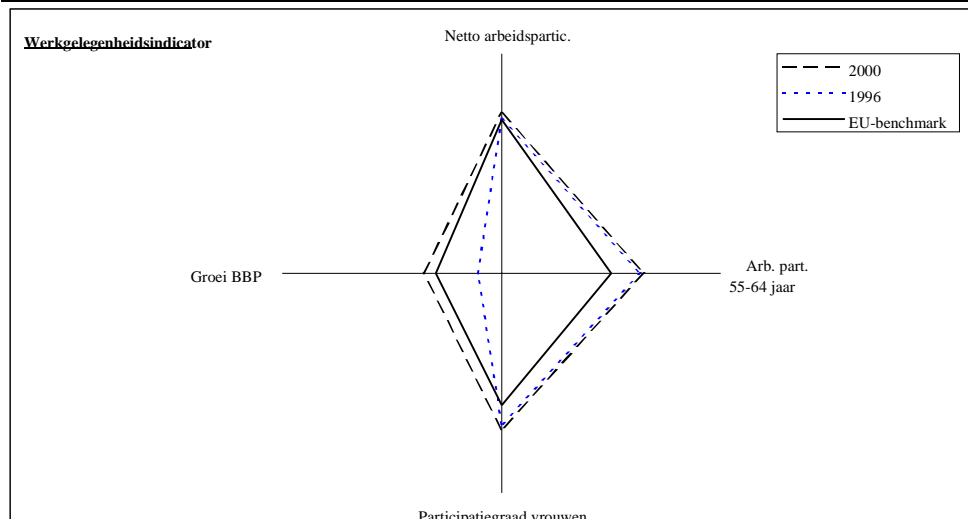
tussen werkloosheid en arbeidsmarktprogramma's te doorbreken. Dankzij de introductie van de activiteitsgarantie wordt de werkloosheidsverzekering ook minder vaak gebruikt als vervroegd pensioen. Zweden heeft zich ten doel gesteld om het aantal personen dat van een uitkering leeft tussen 1999 en 2004 te halveren. De monitoring en beoordeling van de huidige segregatieniveaus in beroepen en sectoren zijn in het verleden aangepakt, maar Zweden heeft geen nieuwe, belangrijke initiatieven ten uitvoer gelegd. Als gevolg van de aanbeveling van de Raad heeft de regering de National Labour Market Board de opdracht gegeven om een verslag uit te brengen over initiatieven waarmee het op gendersegregatie gebaseerde karakter van de arbeidsmarkt kan worden weggenomen. De resultaten van dit rapport zijn nog niet gepubliceerd.

Uitdagingen voor de toekomst Belastingen zijn verlaagd, maar de belastingdruk op arbeid is in Europees verband gezien nog steeds hoog. Hoewel de situatie voor etnische minderheden en migrerende werknemers op de arbeidsmarkt is verbeterd, blijft hun situatie moeilijk in vergelijking met personen die in Zweden zijn geboren. Hieraan moet iets worden gedaan. Terwijl de sociale partners verantwoordelijk zijn voor een groot gedeelte van de derde pijler, kan de regering het best actiever worden betrokken bij de bevordering, monitoring en beoordeling van de vooruitgang die de sociale partners boeken. Hoewel Zweden zich inspant om in een vroegtijdig stadium in te grijpen teneinde segregatie in beroepen en sectoren te bestrijden, is deze segregatie nog steeds hoog, zodat dienaangaande verdere actie is vereist. Daarnaast vormt de veiligstelling van een voldoende voorraad aan arbeidskrachten op lange termijn een belangrijke uitdaging voor Zweden, hetgeen ook geldt voor het garanderen van de efficiëntie van de actieve arbeidsmarktprogramma's.

ZWEEDEN

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder uit het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticip.	73,0	70,3	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	65,1	63,4	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	71,0	68,7	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,6	1,1	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	5,9	9,6	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	1,3	2,9	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	5,5	9,5	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	5,8	9,0	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

VERENIGD KONINKRIJK

Algemene beoordeling Dankzij goede prestaties op de arbeidsmarkt kon ook dit jaar de werkgelegenheid groeien en bedroeg de totale netto arbeidsdeelname 71,2%. Desondanks zijn er nog steeds enkele structurele uitdagingen. Een op de vijf werkgevers wijst op een aanzienlijke kloof tussen de vaardigheden van hun werknemers. De instroom in langdurige werkloosheid van jongeren en volwassenen (respectievelijk 16% en 10%) nam in 2000 enigszins af en ligt nog steeds boven het percentage van de lidstaten die het best presteren, hoewel het Verenigd Koninkrijk een van de hoogste percentages heeft wat uitstroom uit langdurige werkloosheid betreft. Inactiviteit en blijvende langdurige werkloosheid beperken zich met name tot werkloze gezinnen in achtergestelde gebieden en binnen kansarme groepen (bepaalde etnische minderheden, gehandicapten, oudere mannen en alleenstaande ouders). 40% van de uitkeringsgerechtigden heeft moeite met lezen, schrijven of rekenen.

Beleidsmix³⁸ Binnen de werkgelegenheidsstrategie legt het Verenigd Koninkrijk de nadruk op pogingen om werkgelegenheidsgroei inclusiever te maken. Met aanvullende maatregelen binnen de pijler ondernemerschap wordt het evenwicht tussen de pijlers verder versterkt. Lokale werkgelegenheidsinitiatieven zijn voor de regering en de regionale overheden een belangrijk middel om de geografische verschillen ten aanzien van nieuwe banen aan te pakken. De aanpassingsvermogenpijler geeft een beeld van de huidige praktijken inzake flexibel werk, maar via maatregelen om de zekerheid van werknemers te verhogen kan een beter evenwicht binnen de strategie worden gevonden. Met recente initiatieven in het kader van de pijler gelijke kansen moet het evenwicht in het beroepsleven worden verbeterd.

Reactie op aanbevelingen Uit het NAP van dit jaar blijkt opnieuw dat partnerschap op lokaal niveau een belangrijke rol speelt in het Verenigd Koninkrijk. Lokale partners hebben een flexibelere rol gekregen bij de tenuitvoerlegging van beleidsmaatregelen inzake levenslang leren en sociale integratie. Op nationaal niveau zijn er voorbeelden van de toenemende rol die de twee belangrijkste sociale partners in het Verenigd Koninkrijk spelen, maar er is geen algemene aanpak omdat hun betrokkenheid is beperkt tot een aantal specifieke kwesties.

Met de nationale kinderopvangstrategie wordt de beschikbaarheid en betaalbaarheid van kinderopvang verder verbeterd. De effecten ervan dienen nauwkeurig te worden gevolgd. Speciale aandacht gaat uit naar stimuleringsmaatregelen om meer alleenstaande ouders weer aan het werk te krijgen. De loonverschillen voor vrouwen met een voltijd baan is enigszins afgenomen tot 18%, maar dit percentage blijft een van de hoogste in de EU. Het Verenigd Koninkrijk heeft beginselverklaringen geformuleerd, maar nog geen specifiek beleid of doel opgesteld om het percentage terug te dringen. Het Verenigd Koninkrijk is zich bewust dat mannen en vrouwen evenwichtiger in alle sectoren moeten worden vertegenwoordigd, maar zou beleidsmatig meer kunnen doen om dit te realiseren.

Volgens de algemene definitie van de indicator voor richtsnoer 2 nam 12,4% van de werklozen deel aan een actieve maatregel, waarmee het doel van 20% bij lange na niet werd gehaald. De hervorming van de "New Deal for Adults", waarmee nu in een eerder stadium wordt ingegrepen, vormt deels een antwoord op de aanbeveling. In het NAP wordt niet verklaard waarom het interventiepunt op 18 in plaats van 12 maanden is gesteld. Nu de werkloosheid zo laag is, zijn degenen die na 18 maanden onder de New Deal vallen het

³⁸

In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

moelijkst te helpen en minder goed in staat om op de arbeidsmarkt te concurreren. Het is onduidelijk hoeveel langdurig werklozen een baan vinden en deze daadwerkelijk vasthouden.

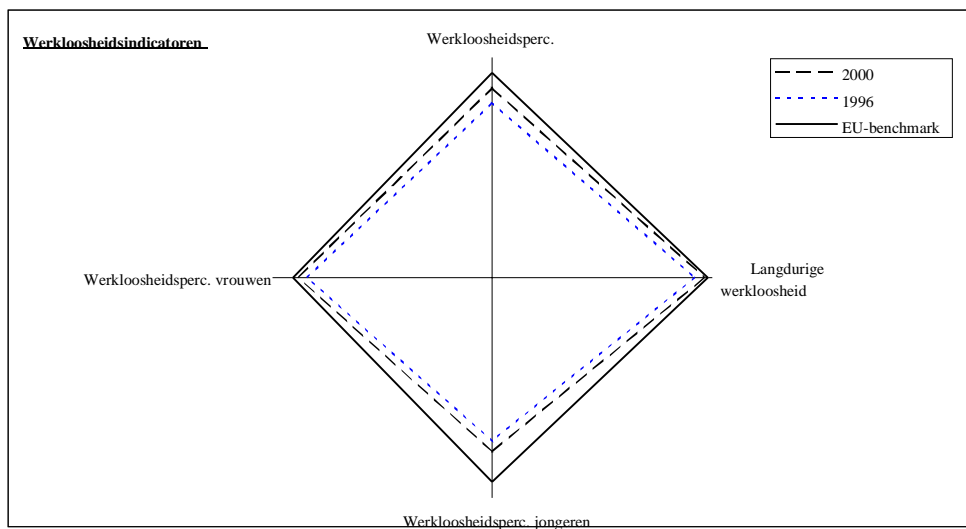
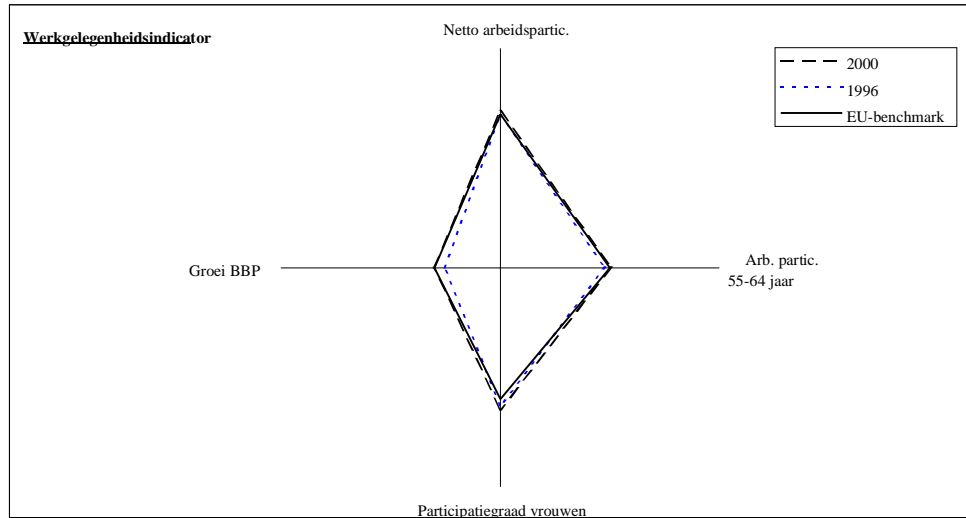
Als onderdeel van de strategie inzake levenslang leren blijkt uit het NAP dat het Verenigd Koninkrijk er prioriteit aan geeft om lage niveaus van basisvaardigheden te verbeteren door de toegang tot en deelname aan het onderwijs te bevorderen. Een groot gedeelte van de strategie die in eerdere NAP's aan de orde is gekomen is nu operationeel, waarbij de nadruk ligt op de rol van leren in informele zin. In het NAP wordt beschreven welke stimulans verder uitgaat van de nieuwe Adult Basic Skills Strategy, waarbij de leerinfrastructuur grondig wordt herzien en een aanzienlijk aantal nieuwe middelen wordt vrijgemaakt voor degenen die de meeste hulp behoeven.

Uitdagingen voor de toekomst *Teneinde de vaardigheidskloven binnen de beroepsbevolking en de lage arbeidsproductiviteit aan te pakken hebben de regering, werkgevers en vakbonden een belangrijke functie om met het werk samenhangende opleidingen te stimuleren binnen een alomvattend kader voor levenslang leren (met name binnen kleine ondernemingen). Met name beleidsmaatregelen voor degenen met gebrekkige basisvaardigheden (lezen, schrijven en rekenen) zijn belangrijk. Hoewel volwassen werklozen nu na 18 maanden intensiever worden begeleid via de "New Deal for Adults", zou het Verenigd Koninkrijk vroegtijdigere activering verder kunnen versterken via interventie voor meer personen na 12 maanden. Nu de werkloosheid steeds verder toeneemt onder kansarme groepen, zou met extra steun kunnen worden geprobeerd om de kloof bij arbeidsdeelname tussen deze groepen en de rest van de beroepsbevolking weg te nemen. Het Verenigd Koninkrijk is nog steeds een van de EU-landen met de grootste loonverschillen tussen mannen en vrouwen. De regering en sociale partners spelen beiden een belangrijke rol bij het aanpakken van deze kwestie. Het is belangrijk om voort te bouwen op de toenemende rol van de sociale partners bij de tenuitvoerlegging van het beleid op nationaal niveau.*

VERENIGD KONINKRIJK

N.B.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. De grafieken zijn zodanig opgezet dat de hogere participatiegraden en de lagere werkloosheidspercentages verder van het centrum liggen.

	2000	1996	EU-benchmark
Arbeidsparticip.	71,2	69,3	70 (2010 doel, top van Lissabon)
Arb. part. 55-64 jaar	50,8	47,8	50 (2010 doel, top van Stockholm)
Participatiegraad vrouwen	64,6	62,7	60 (2010 doel, top van Lissabon)
Groei BBP	3,0	2,6	3 (basisscenario, top van Lissabon)



	2000	1996	EU-benchmark
Werkloosheidsperc.	5,5	8,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,AT)
Perc. langdurige werkloosheid	1,5	3,3	0,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,DK)
Perc. werkloosheid jong.	8,3	10,2	2,9 (gemiddelde 3 best presterende: LU,AT,IE)
Perc. werkloosheid vrouwen	4,9	6,5	3,8 (gemiddelde 3 best presterende: LU,NL,IE)

4. DE WEG VOORWAARTS

De bovenstaande evaluatie van prestaties en beleidsontwikkelingen geeft reden tot enig optimisme. De prestaties met betrekking tot arbeidsdeelname en werkloosheid verbeteren. Er worden op grote schaal beleidsmaatregelen ontwikkeld ter ondersteuning van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en aanbevelingen, hoewel niet altijd de vereiste systematische benadering wordt gevolgd.

Uit de analyse blijkt echter ook dat de arbeidsmarkten in de EU ernstige structurele zwakheden blijven vertonen. De strategie van Lissabon heeft alleen kans van slagen als deze zwakheden op korte termijn worden aangepakt.

Stijgende netto arbeidsdeelname

Doordat onlangs de groeiprognozes naar beneden zijn bijgesteld, worden de lidstaten van de EU rigoreus ertoe gedwongen om beleidsmaatregelen te treffen waarmee nieuwe banen worden bevorderd en de participatie van de beroepsbevolking wordt verhoogd om de vorderingen met het oog op de doelstellingen van Lissabon en volledige werkgelegenheid veilig te stellen.

Een grensoverschrijdende tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren biedt een stevige basis voor een alomvattende strategie om de netto arbeidsdeelname te verhogen.

Aan de aanbodzijde mogen investeringen in preventieve en actieve maatregelen om de herintegratie van werklozen in de arbeidsmarkt niet afnemen. Alle lidstaten dienen ervoor te zorgen dat ze tegen 2002 de preventieve doelen inzake jongeren en volwassenen kunnen realiseren, zoals in 1997 is afgesproken tijdens de top van Luxemburg. Met grotere aandacht moet worden gemeten of het actieve arbeidsmarktbeleid effectief is en of dit beleid doeltreffend is gezien de specifieke behoeften van werklozen en werkgevers op een wijzigende arbeidsmarkt. Er dient meer te worden gedaan op het gebied van hervormingen van het belasting- en uitkeringsstelsel, met name om financiële belemmeringen voor het accepteren van werk weg te nemen en om vroegtijdige uittreding te ontmoedigen. De nauwgezette tenuitvoerlegging van de nieuwe strategieën inzake levenslang leren is evenzeer belangrijk.

Aan de vraagzijde moeten verdere maatregelen worden getroffen waarmee de ondernemingscultuur wordt bevorderd en belemmeringen voor het oprichten en beheren van kleine en middelgrote ondernemingen worden weggenomen. Met de ontwikkeling van betere indicatoren en benchmarks kan in dit opzicht een bijdrage worden geleverd aan beleidsontwikkeling. De recente en nog steeds bescheiden trend om de belasting op arbeid te verlagen moet worden gestimuleerd, met een bijzondere nadruk op laagbetaalde banen.

Derhalve is een evenwichtige beleidsmix die door concrete, nationale doelen wordt gesteund, noodzakelijk om de netto arbeidsdeelname te verhogen.

Kwaliteit in werk

Kwaliteit in werk is een kwestie met meerdere dimensies, waarbij de intrinsieke eigenschappen van afzonderlijke banen, de bredere werkomgeving en eigenschappen van de arbeidsmarkt een rol spelen. De kwaliteit van werk moet worden verbeterd om meer mensen aan het werk te krijgen en vast te houden.

Betere arbeidsomstandigheden en betere faciliteiten om beroeps- en gezinsleven te combineren zijn van wezenlijk belang om de participatie van ouderen, vrouwen en gehandicapten te bevorderen. Wanneer een hogere kwaliteit in werk wordt gewaarborgd, kan dit ertoe bijdragen dat een oplossing wordt gevonden voor wervingsproblemen waarmee een aantal publieke en particuliere sectoren te kampen heeft. Betere loopbaan- en ontwikkelingsvooruitzichten zijn belangrijk om uitval van de arbeidsmarkt en daarop volgende sociale uitsluiting te voorkomen. Kwaliteit in werk is ook een factor van verhoogde productiviteit, net zoals een hogere productiviteit kwaliteit bevordert.

Als beleidsgebied waarbij de gerelateerde doelstellingen inzake concurrentievermogen en sociale integratie worden gekoppeld vormt kwaliteit een spil in het Europese sociale model en een sleutel tot het succes van de strategie van Lissabon. Nationale overheden en de sociale partners dragen samen de verantwoordelijkheid om kwaliteit in werk te bieden.

Een doortastender optreden voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen

Een opvallend kenmerk van de Europese arbeidsmarkt gedurende de afgelopen jaren is de stijgende participatie van vrouwen. Dit hoge groeicijfer is echter gebaseerd op deeltijdbanen, loonverschillen in de particuliere sector van ongeveer 20% en hardnekkige, onzichtbare plafonds ten aanzien van loopbaanontwikkeling en leidinggevende functies. De doelstelling van de top van Lissabon (netto arbeidsdeelname van vrouwen in 2010: 60%) kan alleen worden gerealiseerd als via beleidsmaatregelen deze scheve verhouding wordt gecorrigeerd. Dit betekent dat lidstaten zich meer moeten inspannen om het aantal acties in het kader van de pijler gelijke kansen te vergroten, ook vanwege het feit dat hieraan in de NAP's van 2001 minder aandacht is besteed dan in voorgaande jaren. Er moet doortastender worden opgetreden om genderkloven aan te pakken, met name wat loonverschillen betreft. Het wegnemen van de salariskloof tussen mannen en vrouwen is een investering in een productieve factor. Daarmee wordt niet alleen een van de belangrijkste oorzaken van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen aangepakt, maar worden werkende vrouwen tevens beter gemotiveerd, zodat de arbeidsproductiviteit kan toenemen. Zodoende kan segregatie op de arbeidsmarkt worden bestreden en kunnen traditionele rolpatronen worden doorbroken.

De capaciteit verbeteren en het potentieel aan oudere werknemers benutten

Werknemers van 55-64 jaar behoren tot een leeftijdsgroep die door een bijzonder lage arbeidsdeelname wordt gekenmerkt. Het tijdens de top van Stockholm gestelde doel inzake een netto arbeidsdeelname van 50% voor deze groep in 2010 kan alleen worden gerealiseerd als een doelgerichte reeks maatregelen wordt getroffen. Uit een analyse van recente NAP's blijkt dat lidstaten het belang van deze zaak volledig onderschrijven en zijn begonnen met het hervormen van pensioensregelingen, met name vervroegd pensioen. Met name de sociale partners lijken echter niet bijzonder bereidwillig om rigoureuze maatregelen te treffen waarmee vervroegd pensioen wordt ontmoedigd.

Teneinde oudere werknemers vast te houden of aan het werk te krijgen is naast dergelijke hervormingen een bredere reeks maatregelen nodig die vooral op een preventieve aanpak en een diepgaande cultuurwijziging is gebaseerd.

Investering in menselijk potentieel, levenslang leren, bestrijding van tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden

De netto arbeidsdeelname kan worden belemmerd doordat de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten onvoldoende op elkaar zijn afgestemd. Vanwege de olopende spanning

tussen vraag en aanbod op een aantal markten (op nationaal, lokaal of sectoraal niveau) moet meer aandacht worden geschonken aan zowel de beroepsmatige als geografische mobiliteit van werknemers. Met inspanningen om levenslang leren in praktijk te brengen moeten de algehele vaardigheids- en kwalificatieniveaus van werklozen, werkenden en opeenvolgende leeftijdsgroepen van nieuwkomers op de arbeidsmarkt worden verbeterd. Ook in een economie die steeds meer op kennis is gebaseerd is het van wezenlijk belang om maatregelen te treffen die erop zijn gericht om niet-lerende burgers te bereiken, flexibelere leermogelijkheden te ontwikkelen en een "gewoonte tot leren" onder volwassenen te bevorderen, zodat de beroepsbevolking kan worden bijgeschoold en omgeschoold als antwoord op wijzigende behoeften van de arbeidsmarkt. In dit verband is het belangrijk dat de arbeidsbemiddelingsdiensten beter in staat zijn om de juiste mensen te vinden voor vacatures en de lopende moderniseringsinspanningen moeten daadkrachtig worden voortgezet. De vooruitgang die is geboekt met betrekking tot het oprichten van een Europese database met banen en leermogelijkheden (hiertoe is verzocht tijdens de top van Lissabon), moet worden gebruikt als basis om de transparantie van de Europese arbeidsmarkt te vergroten.

Sociale uitsluiting bestrijden

De huidige economische omstandigheden moeten optimaal worden benut om sociale uitsluiting te bestrijden door zwakkere groepen in de samenleving nieuwe kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Participatie in het arbeidsproces is een wezenlijk element bij de bestrijding van sociale uitsluiting. Voor de betreffende personen moeten steeds meer actieve maatregelen worden getroffen en aangepast aan de kenmerken van personen die moeilijker te plaatsen zijn. De overgang van ondersteunde banen en de informele economie naar de officiële arbeidsmarkt moet actief worden gesteund. Hetzelfde geldt voor de overgang van banen van lage kwaliteit naar banen van hogere kwaliteit, omdat blijkt dat deze betere arbeidsvooruitzichten bieden. Hiervoor is het noodzakelijk dat mensen die het risico lopen te worden uitgesloten adequate toegang tot vaardigheden en vakbekwaamheid hebben.

Wanneer lidstaten de aanvullende agenda's inzake arbeidsdeelname en integratie ten uitvoer leggen, moeten ze zich richten op een desegmentatie van maatregelen en arbeidsmarkten. Met name kunnen ze dit het best bewerkstelligen via nauwe samenwerking tussen de betrokken instellingen op alle niveaus, van beleidsontwikkeling tot praktische toepassing.

Sociale partners

De sociale partners hebben onvoldoende gehoor gegeven aan de uitnodiging in de richtsnoeren van 2001 om een eigen proces te ontwikkelen waarmee de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt ondersteund. Hoewel de organisaties van de sociale partners bijvoorbeeld in hun verklaring aan de Europese Raad van Stockholm hebben toegezegd dat ze de Europese werkgelegenheidsstrategie steunen, blijkt dit niet uit een zichtbare bijdrage aan het proces. Gezien de centrale rol die de sociale partners spelen bij het succes van de Europese werkgelegenheidsstrategie, en met alle respect voor hun autonomie, moet ervoor worden gezorgd dat de sociale partners in het vervolg beter hierbij worden betrokken.

Regionale verschillen

De regionale verschillen in werkgelegenheid tussen de regio's zijn nog steeds onacceptabel groot in de Europese Unie. Terwijl de verschillen tussen lidstaten steeds kleiner worden, worden de verschillen tussen regio's juist steeds duidelijker. Zodoende zijn meer inspanningen nodig om een beter evenwicht van de werkgelegenheid in Europese regio's te realiseren. De betreffende inspanningen omvatten onder andere financiële overdrachten, maar moeten zijn

gebaseerd op de noodzaak om het regionale concurrentievermogen te verbeteren. Investerings in fysiek en menselijk kapitaal moeten de centrale doelstelling bij Europese, nationale en regionale beleidsmaatregelen blijven. De Europese werkgelegenheidsstrategie biedt daarvoor het juiste strategische kader.

Europees Sociaal Fonds (ESF)

Het ESF is opgericht als belangrijk instrument voor het werkgelegenheidsbeleid in lidstaten. De activiteiten van het ESF kunnen echter grotendeels los van de Europese werkgelegenheidsstrategie worden gezien en het is niet altijd eenvoudig om te bepalen welke bijdrage het ESF aan de werkgelegenheidsstrategie levert. Hoewel de intensiteit van ESF-financiering per lidstaat verschilt, mag deze aandacht niet verslappen om de samenhang tussen het ESF en de Europese werkgelegenheidsstrategie op een permanente basis te waarborgen. Nu de programma's voor 2000-2006 zijn gestart, moet ook opnieuw aandacht worden geschonken aan procedures en institutionele afspraken. Bovendien is flexibiliteit nodig om het ESF te kunnen blijven aanpassen aan wijzigende omstandigheden, ook met het oog op de doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Het communautair initiatief Equal dient eveneens een belangrijke bijdrage te leveren aan de bestrijding van discriminatie bij de toegang tot en deelname aan de arbeidsmarkt.

Follow-up

De Commissie en de Raad blijven de Europese werkgelegenheidsstrategie ontwikkelen en ten uitvoer leggen via:

- de vastberaden tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en –aanbevelingen in het kader van alle pijlers, waarbij rekening wordt gehouden met de horizontale doelstellingen;
- de versterking van de werkgelegenheidsrichtsnoeren om bovenstaande evaluatie van beleidsmaatregelen en uitdagingen tot uitdrukking te brengen. In het bijzonder worden bepalingen versterkt ten aanzien van:
 - doelen inzake netto arbeidsdeelname van oudere werknemers
 - bevordering van kwalitatief betere banen
 - verkleining van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen
- een diepgaand onderzoek naar de manieren waarop een grotere participatie van de beroepsbevolking kan worden bevorderd en naar actieve vergrijzing op basis van een gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad, zoals is verzocht door de Europese Raad van Stockholm;
- een actieplan inzake vaardigheden en mobiliteit om vóór de top in het voorjaar van 2002 de ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarkten in Europa te steunen op basis van de bevindingen van de werkgroep op hoog niveau die is samengesteld na de top van Stockholm;

- een actieplan inzake levenslang leren met in 2001 breed overleg met de lidstaten, andere EU-instellingen, de sociale partners, NGO's en anderen, op basis van het memorandum³⁹ van vorig jaar, en een gedetailleerd werkprogramma inzake de follow-up van de concrete doelstellingen voor de toekomst waar het gaat om het onderwijs- en opleidingsstelsel, zoals is verzocht door de Europese Raad van Stockholm;
- de verdere ontwikkeling van indicatoren waarmee de vooruitgang in het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren kan worden beoordeeld, waarbij de bijzondere nadruk ligt op loonverschillen tussen mannen en vrouwen, opvangfaciliteiten voor kinderen en andere groepen die steun behoeven en de kwestie betreffende kwaliteit (zie hieronder);
- een voorstel aan de Europese Raad in december 2001 inzake de ontwikkeling van indicatoren over kwaliteit in werk, waarbij wordt uitgegaan van de mededeling van de Commissie inzake investeren in kwaliteit⁴⁰; en
- een grondige evaluatie van het effect van de Europese werkgelegenheidsstrategie in termen van in de loop der jaren getroffen beleidsmaatregelen en geboekte prestaties sinds de invoering ervan (wordt afgerond in 2002).

³⁹ SEC(2000) 1832, 31.10.2000.
⁴⁰ COM(2001)313 def., 20.6.2001.

BIJLAGE 1: OVERZICHT VAN BELANGRIJKSTE INDICATOREN VOOR 2000⁴¹

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Werkgelegenheidsindicatoren																
Totale netto arbeidsdeelname	60,5	76,3	65,4	55,6	55,0	62,2	65,1	53,5	62,9	73,2	68,3	68,3	67,5	73,0	71,2	63,3
<i>Mannen</i>	69,5	80,8	72,8	71,1	69,9	69,3	76,1	67,5	75,1	82,4	77,0	76,6	70,6	74,8	77,8	72,5
<i>Vrouwen</i>	51,5	71,6	57,9	40,9	40,3	55,3	54,0	39,6	50,3	63,7	59,4	60,3	64,4	71,0	64,6	54,0
15-24	29,1	66,0	46,1	26,8	32,7	29,0	50,6	25,9	31,9	69,2	53,1	43,5	40,2	41,6	56,2	40,3
25-54	77,4	84,2	79,5	69,5	67,8	78,8	75,4	67,9	78,4	81,8	82,2	81,9	81,5	83,8	80,4	76,6
55-64	26,3	55,7	37,3	39,2	36,8	29,7	45,3	27,8	27,4	38,3	28,9	51,0	42,7	65,1	50,8	37,7
Netto arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten	60,5	69,3	58,6	55,3	52,5	58,7	60,6	51,7	60,4	57,2	63,5	66,6	64,9	65,1	61,7	57,9
<i>Mannen</i>	74,4	76,9	71,1	71,5	69,0	69,2	75,8	67,0	75,9	74,6	76,2	76,6	69,3	70,0	74,4	71,0
<i>Vrouwen</i>	46,6	62,2	46,1	40,0	36,6	48,7	45,2	36,7	44,6	40,1	51,0	57,1	60,5	60,2	49,7	45,3
Werkloosheidsindicatoren																
Totaal werkloosheidscijfer	7,0	4,7	7,9	11,1	14,1	9,5	4,2	10,5	2,4	2,7	3,7	4,2	9,8	5,9	5,5	8,2
<i>Mannen</i>	5,7	4,2	7,6	7,3	9,8	7,8	4,3	8,0	1,9	2,0	3,2	3,4	9,1	6,0	6,0	7,0
<i>Vrouwen</i>	8,8	5,3	8,3	16,7	20,6	11,5	4,2	14,4	3,3	3,7	4,3	5,2	10,6	5,8	4,9	9,7
Jeugdwerkloosheidscijfer	6,5	5,3	4,6		11,4	7,1	3,3	11,8	2,5	3,6	2,9	4,2	11,2	5,5	8,3	7,8
<i>Mannen</i>	5,9	5,0	5,3		9,8	7,0	3,4	11,4	2,4	3,5	2,8	3,5	10,9	5,4	9,4	7,7
<i>Vrouwen</i>	7,0	5,5	3,9		13,1	7,3	3,3	11,9	2,6	4,6	3,0	4,8	11,4	5,7	7,2	7,9
Cijfer langdurige werkloosheid	3,8	1,0	4,0		5,9	3,8	1,7	6,4	0,6	0,8	1,0	1,7	2,8	1,3	1,5	3,6
<i>Mannen</i>	3,1	0,9	3,7		3,5	3,0	2,1	4,9	0,5	0,7	1,0	1,4	2,8	1,4	2,0	3,0
<i>Vrouwen</i>	4,8	1,2	4,3		9,5	4,7	1,0	8,8	0,6	1,1	1,0	2,0	2,7	1,1	0,9	4,4
Economische indicatoren																
Totale werkgelegenheidsgroei	1,8	0,8	1,5	1,2	3,3	2,0	4,7	1,5	5,5	2,5	0,9	1,7	1,5	2,2	1,0	1,8
Reële BBP-groei	4,0	2,9	3,0	4,1	4,1	3,1	10,7	2,9	8,5	3,9	3,2	3,3	5,7	3,6	3,0	3,3
Groei arbeidsproductiviteit	2,2	2,1	1,4	2,9	0,8	1,1	5,6	1,4	2,8	1,3	2,3	1,6	4,1	1,4	2,0	1,6
Reële loonkosten per eenheid product	-0,8	-1,8	0,2	-0,9	-0,2	-0,1	-3,8	-0,7	-1,8	-0,7	-1,4	0,8	-2,9	4,7	0,3	-0,2

⁴¹ Zie hieronder voor een verdere uitleg van de belangrijkste indicatoren.

Overige belangrijke indicatoren

Deelname aan opleiding	6,8	20,8	5,0	1,1	4,9	2,8		5,2	4,8	15,6		3,3	19,6	18,6	20,3	8,0
<i>Mannen</i>	7,6	17,8	5,4	1,1	4,4	2,6		5,0	3,9	16,4		3,2	17,7	16,6	17,9	7,6
<i>Vrouwen</i>	6,0	23,8	4,7	1,1	5,4	3,1		5,3	5,3	14,7		3,4	21,5	20,7	22,7	8,4
Vroegtijdige schoolverlaters	12,5	11,7	14,9	17,4	28,1	13,3		29,0	16,8	16,7		43,1	9,8	7,7	6,8	18,5
<i>Mannen</i>	14,8	13,4	14,6	21,8	33,7	14,8		32,4	15,9	17,5		50,6	12,5	9,2	6,5	20,7
<i>Vrouwen</i>	10,2	9,9	15,2	12,9	22,4	11,8		25,6	17,6	15,9		35,6	7,2	6,2	7,1	16,4
Internet-dekking op scholen																
<i>Primair onderwijs</i>	70	94	56	1	80	30	80	75	25	38	63	42	90	57	86	
<i>Secundair onderwijs</i>	95	100	81	18	94,5	84	90	90	100	86	100	100	95	99	98	
Cijfer voor zelfstandigen	14,0	8,2	10,1	32,4	18,2	10,1	17,7	24,2	8,9	9,6	10,8	23,3	12,9	10,6	11,3	14,8
<i>Mannen</i>	17,2	11,9	12,9	38,9	21,2	13,5	24,9	29,0	11,0	11,5	12,7	25,5	17,1	15,2	15,0	17,6
<i>Vrouwen</i>	9,6	3,9	6,4	21,6	13,3	5,9	7,1	16,1	5,6	7,0	8,4	20,8	8,3	5,6	6,8	10,9
Arbeidsdeelname in dienstensector	44,0	54,2	41,7	34,2	34,1	42,9	40,9	33,6	48,1	51,2	43,6	37,0	44,9	51,8	51,8	42
Marginaal belastingtarief	54,1	50,7	51,0	20,1	26,4	48,6	22,0	32,8	34,1	45,8	37,1	25,0	42,7	38,3	32,0	
Gemiddeld belastingtarief huishoudens met één inkomen	50,0	41,3	46,1	34,3	32,9	39,2	18,1	43,0	30,0	40,5	40,3	30,4	42,4	47,8	25,6	39,2
Aandeel van werknemers in niet-standaardfuncties	24,5	31,0	31,3	12,3	33,7	32,2	24,9	16,1	14,4	54,3	23,8	25,7	27,5	35,5	31,6	29,8
<i>Deeltijd</i>	15,9	20,4	18,6	4,0	6,3	15,0	15,8	7,6	10,9	37,3	16,5	9,9	10,5	19,4	23,5	16,4
<i>Tijdelijk contract</i>	6,1	7,9	11,1	7,0	23,7	13,5	7,2	6,0	2,6	9,1	6,4	14,0	13,7	10,4	5,4	10,5
Loonverschillen tussen mannen en vrouwen ⁴²	93	91	76	89	87	92	83	92		86	81	95	87		88	86

⁴² Op basis van de meest recente gegevens (1997).

Definitie en bron van de belangrijkste indicatoren

Kwartaalgegevens van Eurostat over beroepsbevolking (QLFD)

Deze serie komt in de plaats van de gegevens van vorig jaar die zijn verkregen via de arbeidskrachtenenquête en de benchmarkserie inzake werkgelegenheid en is gebruikt tijdens eerdere verslagen over de werkgelegenheid in Europa en gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid. Aan een onderzoek in de vorm van een arbeidskrachtenenquête zijn allerlei nadelen verbonden. Het tweede kwartaal wordt als uitgangspunt voor het gehele jaar genomen en het onderzoek wordt regelmatig gewijzigd, waardoor moeilijker vergelijkingen kunnen worden gemaakt. Teneinde deze problemen te ondervangen werd de benchmarkserie inzake werkgelegenheid door DG Werkgelegenheid op contractbasis tot stand gebracht. Deze serie werd samengesteld zonder dat Eurostat hiervoor algeheel verantwoordelijk was. In principe was de bedoeling om een goede, vergelijkbare tijdserie inzake werkgelegenheid samen te stellen op basis van de best beschikbare bron voor elk land. Dit jaar heeft Eurostat een vergelijkbaar concept samengesteld: kwartaalgegevens over de beroepsbevolking (QLFD). Met uitzondering van het werkloosheidscijfer, de jeugdwerkloosheid, de netto arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten en economische indicatoren zijn alle indicatoren op deze serie gebaseerd. Hieronder wordt een gedetailleerde beschrijving gegeven.

De kwartaalgegevens van Eurostat over de beroepsbevolking (QLFD) bestaan uit twee kwartaalseries vanaf 1991 die gegevens over de lidstaten van de EU (EU-15 en EU-12) bevatten en driemaandelijks worden bijgewerkt:

- bevolking, arbeidsdeelname en werkloosheid per geslacht en leeftijd, hoofdzakelijk gebaseerd op de Europese arbeidskrachtenenquête;
- werkgelegenheid per economische activiteit en arbeidsstatus (hoofdzakelijk gebaseerd op de werkgelegenheidsgegevens van het Europese stelsel van economische rekeningen (ESA-1995)), verder uitgesplitst per geslacht en bepaalde functiekenmerken.

A Bevolking, arbeidsdeelname en werkloosheid per geslacht en leeftijd

De gegevens van de Europese arbeidskrachtenenquête (die door de Nationale Bureaus voor Statistiek worden verstrekt overeenkomstig Verordening nr. 577/1998 van de Raad) zijn chronologisch consistent gemaakt (zodat de continuïteit van de series wordt gewaarborgd) en aangevuld (met schattingen op basis van nationale werkgelegenheidscijfers uit andere bronnen) wanneer kwartaalcijfers van de Europese arbeidskrachtenenquête niet voorhanden waren.

Deze gegevens hebben alleen betrekking op de bevolking in particuliere huishoudens (met collectieve huishoudens is geen rekening gehouden) en verwijzen naar de woonplaats (nationaal concept).

De volgende leeftijdsgroepen worden gebruikt: jonger dan 15, 15-19, 20-24, 25-29, 30-54, 55-59, 60-64, 65 en ouder.

De gegevens over de arbeidsdeelname per geslacht en leeftijd worden verder uitgesplitst per burgerlijke arbeidskrachten en strijdkrachten.

De werkloosheidscijfers per geslacht en leeftijd worden verder uitgesplitst per aantal maanden waarin een baan is gevonden (minder dan 6, 6-11, 12-23, 24 of langer).

B Arbeidsdeelname per economische activiteit en arbeidsstatus

De ESA-1995-gegevens over de arbeidsdeelname (die door de Nationale Bureaus voor Statistiek worden verstrekt overeenkomstig Verordening nr. 2223/1996 van de Raad) zijn beschikbaar per NACE, rev. 1-A6, en per arbeidsstatus (werknemers/zelfstandigen).

De cijfers zijn chronologisch consistent gemaakt (indien nodig) en aangevuld (met schattingen op basis van de resultaten van de arbeidskrachtenenquête of gegevensbronnen over nationale arbeidsdeelname) wanneer de driemaandelijke ESA-1995-gegevens niet beschikbaar zijn.

Ze zijn verder uitgesplitst per geslacht, voltijd/deeltijd, tijdelijke/vaste contracten (via een "top-down"-aanpak met gegevens van de arbeidskrachtenenquête of andere nationale gegevens).

De cijfers hebben betrekking op alle personen die werkzaam zijn in vaste productie-eenheden (nationaal concept), inclusief personen in collectieve huishoudens.

De belangrijkste indicatoren: definities en gegevensbronnen

I Netto arbeidsdeelname per leeftijdsgroep (15-64, 15-24, 25-54, 55-64) en geslacht

Definitie: aantal werkende personen als deel van de totale bevolking met hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijd.

Bron: Eurostat, QLFD, deel A.

II Netto arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten per geslacht in de leeftijdsgroep 15-64

Definitie: arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten als deel van de totale bevolking met hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijd (waarbij arbeidsdeelname in voltijdsequivalenten wordt gedefinieerd als het totaal aantal gewerkte uren gedeeld door het jaarlijkse gemiddelde voor het aantal uren dat in voltijdsfuncties wordt gewerkt).

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête (gegevens voorjaar) - (Belgische cijfers die door Eurostat zijn gecorrigeerd).

III Werkloosheid per geslacht

Definitie: aantal werkloze personen als deel van de actieve bevolking met hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijd.

Bron: Eurostat, geharmoniseerde series over werkloosheid, jaargemiddelden van maandelijkse schattingen.

IV Langdurige werkloosheid per geslacht

Definitie: langdurig werkloze personen (twaalf maanden of langer) als deel van de actieve bevolking van hetzelfde geslacht.

Bron: Eurostat, QLFD, deel A.

V Jeugdwerkloosheid per geslacht

Definitie: aantal werkloze personen in de leeftijd van 15-24 als deel van de totale bevolking met hetzelfde geslacht en dezelfde leeftijd.

Bron: Eurostat, geharmoniseerde series over werkloosheid, jaargemiddelden van maandelijkse schattingen.

VI Werkgelegenheidsgroei

Definitie: jaarlijkse wijziging in de bevolking die werkzaam is in vaste productie-eenheden.

Bron: Eurostat, QLFD, deel B.

VII Andere economische werkgelegenheidsindicatoren (reële BBP-groei, groei van arbeidsproductiviteit en reële loonkosten per eenheid product) zijn verstrekt door DG ECFIN (AMECO-database) op basis van nationale rekeningen (ESA-95-definities) en voorjaarsprognoses. De gegevens geven de gemiddelde jaarlijkse wijziging ten opzichte van het voorgaande jaar weer in procenten.

Overige belangrijke indicatoren

VIII Deelname aan onderwijs en opleiding

Definitie: percentage van de bevolking in de arbeidsgeschikte leeftijd dat deelneemt aan onderwijs en opleiding per geslacht, leeftijdsgroep (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 25-64), arbeidsstatus en onderwijsniveau.

Bron: arbeidskrachtenenquête (gegevens voorjaar).

IX Voortijdige schoolverlating

Definitie: percentage van personen in de leeftijdsgroep 18-24 dat lager secundair onderwijs (ISCED-niveau 2) of lager heeft doorlopen en geen vervolgonderwijs of -opleiding volgt, per geslacht en arbeidsstatus.

Bron: arbeidskrachtenenquête (gegevens voorjaar).

X Verspreiding van Internet op school

Definitie: percentage van primaire en secundaire scholen dat toegang tot het Internet heeft.

Bron: Benchmarking-verslag als follow-up van de "Strategies for Jobs in the Information Society", SEC(2001) 222 (7/2/01), op basis van nationale gegevens die zijn verstrekt door de groep op hoog niveau inzake werkgelegenheid en sociale dimensie van de informatiemaatschappij.

XI Percentage zelfstandigen per geslacht

Definitie: percentage zelfstandigen in de totale arbeidsdeelname per geslacht.

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

XII Netto arbeidsdeelname in dienstensector

Definitie: netto arbeidsdeelname in de dienstensector voor 1998-2000: per leeftijdsgroep (15-64), per geslacht (man, vrouw en totaal) en per NACES (dienstensector).

Bron: Eurostat, arbeidskrachtenenquête.

XIII Marginaal belastingtarief

Definitie: verhouding van de stijging in inkomstenbelasting plus de stijging van de sociale werknemerspremies gedeeld door de stijging in brutoloon, per gezinsstatus en inkomensniveau.

Bron: OESO, "Taxing Wage- Taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits", verschillende jaren. Diensten van de Commissie op basis van OESO-database.

XIV Gemiddeld belastingtarief voor een laagbetaalde alleenverdiener

Definitie: verhouding van de totale belasting (inkomstenbelasting, sociale werknemers- en werkgeversbijdragen inclusief loonbelasting) die wordt betaald door één persoon met twee kinderen (voltijds gemiddelde productiewerknemer), die 50% of 70% van het gemiddeld inkomen verdient ten opzichte van het brutoloon. Deze verhouding kan worden onderverdeeld in de betreffende belastingschalen.

De informatie is gebaseerd op belastingindexcijfers die tot stand zijn gekomen op basis van hypothetische huishoudens.

Bron: "Taxing wages – taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers", diensten van de Commissie op basis van OESO-database 1996-1999/2000.

XV Aandeel van werknemers in niet-standaardfuncties

Definitie: aantal werknemers in niet-standaardfuncties (loondienst) als percentage van het totaal aantal werknemers per geslacht.

Bron: Eurostat, QLFD.

XVI Loonverschillen tussen mannen en vrouwen

Definitie: indexcijfer voor het netto uurloon van vrouwen als percentage van het indexcijfer voor mannen voor werknemers die meer dan 15 uur betaalde arbeid per week verrichten. Onderverdeeld in particuliere en overheidssector. Voor Frankrijk zijn bruto uurlonen gehanteerd.

Bron: Eurostat, Europese huishoudensenquête.

BIJLAGE 2: OVERZICHT VAN GEZAMENLIJK VASTGESTELDE INDICATOREN INZAKE PREVENTIE EN ACTIVERING VOOR 2000

	Detail	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Volwassen werklozen																	
<i>Inspanning (C/A)</i>	Totaal	42,8	7,0	67,2		30,0	6,6			27,3	17,0	54,6	35,8	98.6	99.9	100.0	
	Mannen	42,5	6,0	68,2	19,9	29,0	5,3			28,0		49,5	37,2	97.9	99.9	100.0	
	Vrouwen	43,2	8,0	65,8	16,0	30,0	7,9			26,6		67,0	35,1	98.9	99.9	100.0	
<i>Niet-naleving (D/B)</i>	Totaal	38,7	73,0	23,6		62,0	50,6			38,2	66,0	16,9	11,6	14.1	0.8	0.0	
	Mannen	35,2	78,0	21,0		66,0	55,9			41,0		18,7	11,4	14.6	0.7	0.0	
	Vrouwen	41,3	70,0	26,3		59,0	45,9			35,2		15,3	11,8	13.6	0.8	0.0	
<i>Output (B/A)</i>	Totaal	33,9	5,0	17,3		8,0	13,3			14,6	21,0	0,9	14,4	10.2	6.7	10.0	
	Mannen	31,2	4,0	15,0	41,8	7,0	12,1			15,0		0,6	16,7	14.1	7.8	11.0	
	Vrouwen	36,3	5,0	20,4	42,5	9,0	14,6			14,1		1,7	13,2	7.9	5.6	7.0	

Werkloze jongeren																
<i>Inspanning (C/A)</i>	Totaal	53,3	5,0	65,6		39,0	5,9			40,6	100	58,4	36,1	99,0	99,9	100,0
	Mannen	53,2	5,0	66,5	10,6	42,0	5,2			42,8		56,2	34,0	98,8	99,8	100
	Vrouwen	53,4	5,0	64,2	10,1	37,0	6,7			38,0		61,3	37,3	99,2	99,9	100,0
<i>Niet-naleving (D/B)</i>	Totaal	21,7	81,0	18,5		37,0	59,9			11,8	0,0	15,2	6,8	10,9	9,6	0,0
	Mannen	19,7	80,0	18,1		36,0	59,4			6,5		18,5	7,5	11,0	10,3	0,0
	Vrouwen	23,6	81,0	19,1		38,0	60,3			18,8		12,8	6,4	10,7	8,5	0,0
<i>Output (B/A)</i>	Totaal	44,9	10,0	16,6		12,0	14,8			21,8	10,0	2,8	12,1	9,1	1,3	16,0
	Mannen	42,9	8,0	16,0	39,5	9,0	12,8			21,8		2,2	9,5	10,8	1,6	16,0
	Vrouwen	46,9	11,0	17,5	44,7	15,0	16,8			21,7		3,6	13,8	7,8	1,1	15,0
Activeringspercentage																
<i>Alle maatregelen</i>	Totaal	45	30	34	29	32	23	36	21	30	39	20	22	22	56	12
	Mannen	42	26	34		39	24			34		17		19	54	13
	Vrouwen	48	32	33		26	15			25		22		26	58	11
<i>Opleiding</i>	Totaal	6	21	21		10	3	11	14	25		12	7	12	24	12
	Mannen	9	17	22		12	3			25		10		11	19	13
	Vrouwen	5	23	20		10	3			24		13		11	30	11

Verklarende opmerkingen bij bijlage 2:

Inspanningsindicator (C/A) wordt gedefinieerd als het aandeel van de werkende jongeren (volwassenen) die in maand X werkloos zijn geworden en vóór 6 (12) maanden werkloosheid een individueel actieplan zijn begonnen.

Niet-nalevingsgraad (D/B) wordt gedefinieerd als het aandeel van de werkende jongeren (volwassenen) die in maand X werkloos zijn geworden, in maand X + 6 (12) nog steeds werkloos zijn en niet met een individueel actieplan zijn begonnen.

Outputindicator (instroompercentage in de langdurige werkloosheid)(B/A) wordt gedefinieerd als het aandeel van de werkende jongeren (volwassenen) die op het einde van de maand X + 6 (12) nog steeds ononderbroken werkloos zijn.

Opmerkingen over de preventie-indicator die voor lidstaten specifiek is:

- België: indicatoren kunnen niet worden vergeleken met die van andere lidstaten omdat een werkloosheidsonderbreking die korter dan drie maanden duurt niet wordt beschouwd als een beëindiging van de werkloosheid.
- Duitsland: de indicator voor volwassenen kan betrekking hebben op alle werklozen.
- Denemarken: de gegevens hebben alleen betrekking op verzekerde werklozen.
- Griekenland: de cijfers voor de categorie volwassen werklozen betreffen 1999. De berekeningen van de C/A-indicatoren zijn gebaseerd op een proxy measure voor de variabele C die de werklozen die binnen een tijdvak van 6 of 12 maanden (voor jongeren en volwassenen respectievelijk) aan een arbeidsprogramma deelnemen, bestrijkt.
- Nederland: de indicatoren zijn alleen gebaseerd op nieuwe werklozen. Werkloze jongeren: de indicatoren zijn gebaseerd op de situatie in de twaalf maanden na registratie.

Het **activeringspercentage** wordt gedefinieerd als het jaargemiddelde voor het aantal eerder werkloze deelnemers aan actieve maatregelen (E) gedeeld door het jaargemiddelde voor het aantal geregistreerde werklozen (F) en deelnemers aan actieve maatregelen. De definitie van de inputindicator is in de NAP's van dit jaar is gewijzigd om beter weer te geven dat met participatie bij de meeste actieve maatregelen in de meeste lidstaten de werkloosheidskloof wordt onderbroken. De indicator wordt nu gedefinieerd als $E/(E+F)$ in plaats van E/F . Actieve maatregelen worden in ruime zin gedefinieerd, zodat meegerekend worden: opleiding, functiewisseling en duobanen, werkgelegenheidsprikkels, integratie van gehandicapten, creëren van banen en financiële prikkels om een eigen onderneming te starten.

Opmerkingen over de activeringsindicator die voor lidstaten specifiek is:

- België: gegevens 1999.
- Denemarken: de gegevens hebben alleen betrekking op onverzekerde werkloze personen.
- Frankrijk: de opsplitsing per geslacht is gebaseerd op gegevens uit 1999.