



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussels, 13.11.2002
COM(2002) 621 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD

Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2002

{SEC(2002) 1204}

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD

Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2002

INLEIDING

In Titel VIII van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap zijn de beginselen en procedures neergelegd voor de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid. Artikel 128 zet de specifieke stappen uiteen die tot de formulering van een dergelijke strategie leiden, inclusief, op jaarbasis, richtsnoeren inzake werkgelegenheid, mogelijke aanbevelingen voor de lidstaten en een gezamenlijk verslag van de Raad en de Commissie aan de Europese Raad waarin de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap en de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren beschreven worden. 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 werkgelegenheidsrichtsnoeren. De Europese werkgelegenheidsstrategie die is ontwikkeld overeenkomstig bovengenoemd institutioneel kader is een belangrijke bijdrage aan de bredere politieke agenda van de EU die door de top van Lissabon en de daaropvolgende Europese Raden is vastgesteld.

Dit Gezamenlijk Verslag over de werkgelegenheid biedt een overzicht van de werkgelegenheidssituatie en een politieke beoordeling van de vorderingen die de lidstaten hebben gemaakt met de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid in het jaar 2001¹. Het verslag besteedt speciale aandacht aan de resterende uitdagingen voor de lidstaten.

Het Gezamenlijk 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.

¹ Besluit van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2002 (2002/177/EG); PB L 70 van 01.03.2002.

² SEC(2002) 1204.

INHOUD

INLEIDING	2
Samenvatting.....	5
1. De politieke en economische context.....	9
2. Tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 en van de aanbevelingen: beoordeling van de prestaties en beleidsmaatregelen in de hele Europese Unie	14
2.1. Het algehele beleidskader: een weerspiegeling van de horizontale doelstellingen van de richtsnoeren van 2002	18
2.2. Beoordeling van de vorderingen die zijn geboekt in het kader van de vier Pijlers van de Richtsnoeren voor 2001.....	30
2.2.1. Inzetbaarheid.....	30
2.2.2. Ondernemerschap.....	40
2.2.3. Aanpassingsvermogen.....	47
2.2.4. Gelijke kansen.....	51
3. Uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen 2002: evaluatie van de resultaten en beleidsmaatregelen per lidstaat.....	61
BELGIË.....	61
DENEMARKEN.....	64
DUITSLAND.....	67
GRIEKENLAND.....	70
SPANJE.....	73
FRANKRIJK.....	76
IERLAND.....	79
ITALIË.....	82
LUXEMBURG.....	86
NEDERLAND.....	89
OOSTENRIJK.....	92
PORTUGAL.....	95

FINLAND	98
ZWEDEN	101
VERENIGD KONINKRIJK	104
4. De weg voorwaarts.....	107
Bijlage 1: Overzicht van de prestatie- en kernindicatoren 2001	113
Bijlage 2: Overzicht van de gezamenlijk overeengekomen preventie- en activeringsindicatoren voor 2000 en 2001	117
Bijlage 3: indicatoren: bronnen en definities	121

SAMENVATTING

Na vijf jaar uitvoering bevindt de Europese Werkgelegenheidsstrategie zich op een kruispunt. De strategie, die in 1997 is gelanceerd met de bestrijding van de werkloosheid als prioriteit, is geleidelijk meer gericht op het ondersteunen van de bredere strategie van Lissabon voor het verwezenlijken van meer en betere banen in een samenleving die iedereen een plaats biedt. Het bereiken van de overeengekomen werkgelegenheidsdoelen en het verhogen van de arbeidsdeelname is een centrale kwestie geworden. Er is een grootscheepse evaluatie van deze eerste periode verricht op EU-niveau, en de bevindingen zijn bemoedigend.

De prestaties van de EU op het gebied van de werkgelegenheid in 2001 moeten worden gezien in de context van een sterke verslechtering van het economische klimaat, met een groei van het BBP die maar de helft bedraagt van die in 2000 en ernstige onzekerheid over de toekomst. Ondanks deze ongunstige omstandigheden bleven de prestaties, zowel in termen van werkgelegenheid (+0,6%) als van werkloosheid (-0,6%) stijgen, hoewel minder snel. De vijfjaarlijkse evaluatie van de EWS wees weliswaar op structurele verbeteringen in de EU-arbeidsmarkt, maar er zijn nog ernstige tekortkomingen in termen van werkloosheidsniveaus, arbeidsdeelname- en werkgelegenheidscijfers, genderkloven, de kwaliteit van de werkgelegenheid, productiviteitsgroei en regionale verschillen. Deze tekortkomingen moeten dringend worden aangepakt om de EU-arbeidsmarkt voor te bereiden op de komende uitdagingen.

De algemene duidelijkheid en coherentie *van de NAP's* is verbeterd. Echter, het gebruik van nationale doelen, het rapporteren over het effect van maatregelen op de arbeidsmarkt, de budgettaire informatie, de informatie over het gebruik van de Structuurfondsen ter ondersteuning van de EWS, en de betrokkenheid van belangrijke "stakeholders", laten alle kennelijk nog veel te wensen over.

De respons ten aanzien van de *horizontale doelstellingen* is verbeterd vergeleken met vorig jaar, vooral wat betreft de inspanningen om de *werkgelegenheidscijfers te verhogen*. Hoewel er bemoedigende vooruitgang is geboekt in de richting van de EU-doelen van Lissabon en Stockholm over het algemeen, en in de richting van de doelstellingen voor vrouwen, zal het bereiken van het doel voor 2010 als geheel speciale inspanningen vereisen in die lidstaten die tot nu toe niet voldoende hebben bijgedragen aan de algemene verbetering van de werkgelegenheid. De brede kloof tussen de huidige situatie en het doel van een werkgelegenheidscijfer van 50% voor oudere werkenden is reden tot ernstige bezorgdheid, en meer aandacht voor de genderdimensie van het vergrijzingsprobleem is cruciaal. Het thema van de *kwaliteit van werk* wordt nog steeds alleen in onderdelen behandeld, waarbij men zich vooral richt op aspecten als flexibiliteit, gezondheid en veiligheid, en onderwijs en opleiding, terwijl onvoldoende aandacht wordt besteed aan andere dimensies zoals de intrinsieke kwaliteit van banen en de kwaliteit van de sociale dialoog. De *ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren vordert*; alle lidstaten hebben nu de basis gelegd voor alomvattende strategieën, hoewel de tenuitvoerlegging tijd zal kosten. Er is ook enige vooruitgang zichtbaar, hoewel langzamer, met betrekking tot het coherenter maken van deze strategieën; met name de overgangen tussen onderwijs en opleiding en de arbeidsmarkt worden niet

grondig genoeg aangepakt. Een toenemend aantal lidstaten bepaalt doelen inzake deelname aan onderwijs en het behalen van diploma's, en de toename van de uitgaven voor de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen die in de meeste lidstaten te constateren valt, wijst op hun sterkere inzet, ondanks het nog steeds ontbreken van nationale doelen inzake investeringen. De groeiende kloof tussen hoger en lager geschoolden, en tussen ouderen en jongeren, wat betreft het gebruik maken van mogelijkheden inzake onderwijs en opleiding, is reden tot ernstige bezorgdheid.

In de meeste lidstaten hebben *de sociale partners dit jaar een grotere rol gespeeld in de NAP's*, hoewel over het algemeen weinig vooruitgang is geboekt met betrekking tot het eigen proces van de sociale partners inzake de tenuitvoerlegging van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. De sociale dialoog op *Europees niveau* heeft geleid tot een aantal belangrijke initiatieven. Die omvatten een gezamenlijke verklaring van de Europese sociale partners, gericht tot de Europese Raad van Laken, waarin de noodzaak wordt benadrukt de autonome sociale dialoog verder te ontwikkelen, de geplande indiening van een meerjarenwerkprogramma voor de sociale partners, en het actiekader van de sociale partners inzake de ontwikkeling van vaardigheden en competenties, dat aan de Top van Barcelona is voorgelegd. Desondanks dient de bijdrage van de sociale partners aan de Strategie meer coherent en zichtbaar te worden.

De NAP's weerspiegelen een betere *beleidsmix*, met meer nadruk op de pijlers gelijke kansen en ondernemerschap dan in voorgaande jaren. *Regionale verschillen/onevenwichtigheden* blijven een serieus probleem. Het *gebruik van indicatoren* gebaseerd op nationale gegevens is niet algemeen, en met name zwak met betrekking tot kansarme groepen, werkgelegenheidsovergangen, het aanbod van zorg (indicatoren van de kwaliteit op het werk), bottlenecks op de arbeidsmarkt en mobiliteit, en de effectiviteit van activeringsbeleid.

In het kader van de *Inzetbaarheidspijler* hebben de lidstaten gewerkt aan het consolideren en verbeteren van de kwaliteit en de reikwijdte van maatregelen. In de meeste lidstaten wordt nu een *preventieve aanpak* gevolgd, die beter aansluit bij persoonlijke behoeften. Ingrijpende hervormingen van *arbeidsbemiddelingsdiensten* worden voortgezet; er is een duidelijke trend in de richting van een gecombineerd openbaar/particulier aanbod van arbeidsbemiddelingsdiensten. Het doel dat 20% van de werklozen deel zou moeten nemen aan *actieve arbeidsmarktmaatregelen* is over het algemeen ver overschreden. Er zijn aanwijzingen dat er meer nadruk wordt gelegd op *basisvaardigheden*, met name alfabetisme voor volwassenen. De voornaamste *e-learning-doelen* zijn bijna bereikt. Er is meer aandacht besteed aan het *voorkomen en bestrijden van bottlenecks* vanuit een langetermijnperspectief. Er wordt beter geïntegreerd *integratiebeleid* ingevoerd en er wordt meer synergie ontwikkeld tussen de NAP's voor Werkgelegenheid en die voor Sociale Integratie.

Anderzijds zijn tot nu toe slechts vijf lidstaten erin geslaagd om met succes een *preventieve aanpak* in praktijk te brengen, in die zin dat zij de instroom in langdurige werkloosheid substantieel verminderd hebben. Er is ook een algemene behoefte aan betere informatie over de *doelmatigheid van activeringsmaatregelen*. Het percentage *voortijdige schoolverlaters* neemt maar zeer geleidelijk af en het is niet zeker of de gemeenschappelijke doelstelling dit cijfer tegen 2010 te halveren, verwezenlijkt kan worden. Slechts enkele lidstaten voeren

alomvattende, werkgelegenheidsvriendelijke *hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels* uit, en er is onvoldoende aandacht besteed aan de interactie tussen deze regelingen. Nationale *strategieën inzake actief ouder worden* ontbreken grotendeels en er wordt onvoldoende gedaan aan het thema arbeidsvermogen en aan stimulansen voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen of te houden. Met betrekking tot *sociale integratie* wordt over het algemeen de mogelijkheid van maatregelen aan de vraagzijde, zoals non-discriminatie, veronachtzaamd, en het aantal van de lidstaten die specifieke nationale doelen vaststellen, blijft bijzonder laag. Het feit dat de meeste lidstaten geen gebruik maken van de gezamenlijk overeengekomen werkgelegenheidsindicatoren op dit terrein heeft de analyse van de relevante beleidsmaatregelen belemmerd.

De meeste NAP's hebben meer aandacht besteed aan acties onder de *Ondernemerschapspijler* dan in voorgaande jaren, hoewel de groei van de werkgelegenheid in kleine bedrijven, in de dienstensector en bij zelfstandigen in 2001 vertraagd werd door de algemene terugval van de economische groei. Er is bijzondere nadruk gelegd op maatregelen ter vergemakkelijking van het *inschrijven van ondernemingen*, op het aanmoedigen van *zelfstandigheid* en op het ontwikkelen van een *ondernemerscultuur*, met name onder vrouwen. Nieuwe initiatieven zijn genomen om banen te creëren in *op kennis gebaseerde diensten* en de *milieusector*. De meeste lidstaten hebben nieuwe initiatieven ondernomen of aangekondigd om *zwart werk* te bestrijden. Ondanks deze positieve ontwikkelingen is meer doelgerichte ondersteuning noodzakelijk om ondernemerschap tot een drijvende kracht voor groei en werkgelegenheid te maken. Meer actie lijkt noodzakelijk met betrekking tot het bevorderen van het starten van een onderneming, met name door verbeterde toegang tot financiering. De opwaartse trend van de belastingdruk op arbeid is gekeerd, maar *de belasting op arbeid blijft hoog*, ook voor laagbetaalde werknemers, en er is te weinig aandacht besteed aan het effect op de werkgelegenheid van de socialezekerheidsbijdragen.

De ontwikkeling van de *territoriale dimensie van de EWS* is nu in een fase van consolidering. Vier lidstaten hebben naast de NAP's ook regionale actieplannen. De Territoriale Werkgelegenheidspacten blijven in enkele lidstaten een belangrijke rol spelen, maar er zou nog veel gedaan kunnen worden aan de ontwikkeling van de partnerschapsbenadering op lokaal niveau.

In het kader van de *pijler Aanpassingsvermogen* wordt in een aantal lidstaten gestreefd naar een meer evenwichtige aanpak van *flexibiliteit en zekerheid* in arbeidsrelaties. De trend in de richting van meer flexibele werktijden en een flexibele organisatie van werk zet zich voort, en er worden stappen genomen om *gelijke behandeling* van werknemers met uiteenlopende werktijdregelingen te verzekeren. Er worden ook verbeteringen gemeld op het terrein van *gezondheid en veiligheid* op het werk. Er zijn interessante initiatieven op het terrein van *de organisatie van werk* die een bredere verbreiding verdienen. De sociale partners spelen een steeds belangrijker rol bij het bevorderen van *levenslang leren* op het werk, maar hun acties blijven relatief weinig zichtbaar, wat gedeeltelijk te wijten kan zijn aan de ongestructureerde verslaggeving. Er wordt enige vooruitgang geboekt met betrekking tot de doelstelling dat alle werknemers tegen het einde van 2003 "ICT-geschoold" moeten zijn. Om deze vooruitgang echter accuraat te kunnen beoordelen, is meer informatie nodig over de maatregelen om de *ICT-vaardigheden* van werknemers te bevorderen.

In het kader van de *pijler Gelijke Kansen* is duidelijk vooruitgang geboekt in de richting van de *gestelde doelen inzake werkgelegenheidscijfers voor vrouwen*, hoewel enkele landen nog achterblijven en er meer gedaan moet worden om vrouwen langer op de arbeidsmarkt te houden. De tenuitvoerlegging van de *gender mainstreaming*-aanpak vordert maar is nog onvolledig. Hoewel er initiatieven zijn ondernomen om de *genderkloof inzake beloning* te verkleinen door de achterliggende factoren aan te pakken, zijn die over het algemeen ontoereikend en de sociale partners geven te weinig blijk van engagement in dit opzicht. *Gendersegregatie* wordt wel aangepakt, met name door die landen die een hoog niveau van segregatie kennen, maar de concrete resultaten zijn op korte termijn moeilijk te beoordelen. De inspanningen om *de combinatie van werk en gezinsleven mogelijk te maken* zijn geïntensiveerd, maar kwalitatief goede en betaalbare *kinderopvang* is nog onvoldoende beschikbaar om de tijdens de Europese Raad van Barcelona gestelde doelen te verwezenlijken. *Verlofregelingen* zijn in veel lidstaten verder uitgebreid, hoewel er maar weinig landen zijn die specifiek mannen aanmoedigen om ouderschapsverlof te nemen.

De beoordeling van nationale prestaties en het nationale beleid inzake werkgelegenheid in 2001 bevestigt de resultaten van de evaluatie voor de periode 1997-2001, en biedt een goede basis voor het ontwerpen van de toekomstige Europese Werkgelegenheidsstrategie. Hoewel de structurele arbeidsmarkthervormingen wel resultaten hebben opgeleverd, zijn er nog ernstige tekortkomingen. De lidstaten, geconfronteerd met de huidige vertraging van de economie, moeten de structurele hervormingen, met inbegrip van die van de arbeidsmarkten, intensiveren om de aanpassing van zowel werknemers als bedrijven aan verandering te ondersteunen. Er is al een brede consensus over een aantal elementen voor een effectieve nieuwe EWS, waaronder: concentratie op de doelstellingen van Lissabon, een stabiele strategie voor de middellange termijn, een beperkt aantal richtsnoeren die meer op de te behalen resultaten zijn gericht, en betere coördinatie met andere relevante processen, met name de Algemene Richtsnoeren voor het economisch beleid.

Gezien de nog bestaande tekortkomingen dient de toekomstige generatie richtsnoeren expliciet gericht te zijn op de drie centrale prioriteiten: verhoging van de werkgelegenheids- en de arbeidsdeelnamecijfers, verbetering van kwaliteit en productiviteit op het werk, en bevordering van een op integratie gerichte arbeidsmarkt. Op al deze terreinen zal nog veel vooruitgang geboekt moeten worden om de algemene doelstellingen van de strategie van Lissabon te kunnen verwezenlijken.

1. DE POLITIEKE EN ECONOMISCHE CONTEXT

De EWS na 5 jaar op een kruispunt

Sinds de lancering ervan op de Werkgelegenheidstop van Luxemburg in 1997 heeft de Europese Werkgelegenheidsstrategie (EWS) een aantal veranderingen ondergaan om rekening te houden met de zich ontwikkelende politieke en economische situatie. Na de tussentijdse beoordeling van de eerste drie jaren van de tenuitvoerlegging werd de Werkgelegenheidsstrategie door de Europese Raad van Lissabon (2000) versterkt en geïntegreerd in een bredere politieke agenda met het doel de Europese Unie tot de meest dynamische en concurrerende op kennis gebaseerde economie van de wereld te maken, die in staat is tot duurzame groei en meer en betere banen en meer sociale samenhang kan bieden.

De Europese Raad van Lissabon besloot dat de doelstelling een gemiddeld werkgelegenheidscijfer voor de EU moet zijn dat in 2010 zo dicht mogelijk bij de 70% moet komen voor de bevolking als geheel, en voor vrouwen boven de 60%. Er werd een globale strategie geformuleerd, gericht op de voorbereiding van de overgang naar een op kennis gebaseerde economie, op modernisering van het Europese sociale model en op het handhaven van gunstige vooruitzichten voor groei.

De Europese Raad van *Nice* van december 2000 introduceerde het thema kwaliteit als de rode draad van de Agenda voor het sociale beleid, en met name de kwaliteit van werk als een belangrijke doelstelling van de EWS. De Europese Raad benadrukte het multidimensionale karakter van het thema *kwaliteit*, dat zowel betrekking heeft op de kenmerken van banen als op de bredere arbeidsmarktcontext, en verklaarde dat kwaliteit bevorderd moest worden door middel van acties in het kader van alle pijlers.

De Europese Raad van *Stockholm* in 2001 bevestigde dat de Unie en de lidstaten naar volledige werkgelegenheid moesten streven, en bepaalde tussentijdse werkgelegenheidsdoelen van 67% in totaal en 57% voor vrouwen tegen 2005, en ook een doel van 50% arbeidsdeelname voor oudere werkenden (55-64 jaar) tegen 2010. Naar aanleiding hiervan bestudeerden de Commissie en de Raad gezamenlijk aan welke voorwaarden moest worden voldaan om de arbeidsdeelname in de EU te verhogen, en legden voorstellen voor aan de Europese Raad van *Barcelona*³.

De Europese Raad van *Göteborg* vulde het politieke engagement aan met een strategie voor duurzame ontwikkeling en voegde een milieudimensie toe aan de strategie van Lissabon, waardoor het verband tussen milieu, economische groei en werkgelegenheid wordt erkend.

De Europese Raad van *Barcelona* van maart 2002 noemde "Actief beleid voor volledige werkgelegenheid: meer en betere banen" als een van de drie terreinen waar een specifieke impuls nodig was. De Europese Raad benadrukte dat het doel van volledige werkgelegenheid

³ Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op latere leeftijd, Document van de Raad Nr. 6707 van 8 maart 2002, goedgekeurd op basis van COM(2002) 9 def. van 24.01.2002.

in de EU de kern van de strategie van Lissabon is en het essentiële doel van het economische en sociale beleid vormt. In dat verband drong de Europese Raad aan op versterking van de Werkgelegenheidsstrategie en gaf hij aanwijzingen voor de verdere ontwikkeling van de EWS. De Europese Raad begroette het Actieplan van de Commissie betreffende vaardigheden en mobiliteit, dat gevolgd werd door een Resolutie van de Raad⁴.

Dit Gezamenlijke Verslag over de Werkgelegenheid geeft een overzicht van de in 2001 geboekte vooruitgang; dit jaar is het vijfde van de tenuitvoerlegging van de Europese Werkgelegenheidsstrategie en vormt dus een belangrijke mijlpaal. De diensten van Commissie en de lidstaten hebben gezamenlijk een evaluatie van het effect van de Strategie tussen 1997 en 2001 verricht⁵, ter voorbereiding op de toekomstige ontwikkeling van de EWS.

Minder gunstige economische context in 2001: een test voor de EWS

In tegenstelling tot het positieve klimaat in 2000, met de sterkste werkgelegenheids groei sinds tien jaar, werd de eerste helft van 2001 gekenmerkt door economische onzekerheid, gevolgd door een algemene vertraging van de groei na de gebeurtenissen van 11 september.

Tussen 2000 en 2001 *zijn de groei van het BBP en de groei van de arbeidsproductiviteit drastisch gedaald*, respectievelijk van 3,3% naar 1,6% en van 1,6% naar 0,3% . Tussen de eerste en de tweede helft van 2001 is de groei van de werkgelegenheid afgenomen van 1,5% tot 1%. De vertraging van de economie, die aanvankelijk als tijdelijk werd beschouwd, heeft zich tot een permanent zwakke economische prestatie ontwikkeld. Het economische herstel komt nauwelijks op gang en wordt niet voor 2003 verwacht, en het aantal grootscheepse collectieve ontslagen binnen de eurozone is gestegen. De toestand van de overheidsfinanciën is verder verbeterd; verschillende lidstaten hebben een gezonde begroting bereikt of gehandhaafd. In deze periode van zwakke groei komen de begrotingskaders echter onder druk te staan en komt de geloofwaardigheid in gevaar; enkele lidstaten hebben niet volledig voldaan aan hun budgettaire verplichtingen in het kader van het Stabiliteits- en Groeipact. De inflatie nam toe van 2,1% in 2000 tot 3,4% in mei 2001, daalde daarna weer tot 2% tegen het einde van het jaar, en zal naar verwachting in 2002 toenemen tot 2,2%.

Langzamer tempo van de verbetering van de werkgelegenheidsprestaties ...

De beoordeling van de prestaties moet worden gezien in deze context van een verslechterend economisch klimaat. Hoewel het werkgelegenheids cijfer slechts licht steeg (van 63,3% in 2000 tot 63,9% in 2001, oftewel 2,06 miljoen meer werkenden) blijft het EU-doel binnen bereik; er zullen echter specifieke en aanhoudende inspanningen nodig zijn. Het totale werkloosheids cijfer daalde met 0,6%, vergeleken met het beginpeil in 2001, maar het cijfer steeg licht in de eerste maanden van 2002 (van 7,4% tot 7,6%). De cijfers van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid daalden in 2001, en voor vrouwen sterker dan gemiddeld.

⁴ 9614/02, 3 juni 2002.

⁵ COM(2002) 416 van 17 juli 2002.

Sinds 1997 is de *genderkloof inzake werkgelegenheid langzaam kleiner geworden*, een daling van bijna 2 procentpunten, en het werkgelegenheidscijfer voor vrouwen bereikte 54,9%, in het zicht van het EU-doel. Het *werkgelegenheidscijfer voor oudere werkenden* steeg tot 38,5% in 2001 (37,7% in 2000), maar *ligt nog ver onder het EU-doel van 50% tegen 2010*.

...in een context van structurele veranderingen op de Europese arbeidsmarkten

In recente jaren zijn de *werkgelegenheidsprestaties van de EU zichtbaar verbeterd*, met meer dan 10 miljoen nieuwe banen sinds 1997 (waarvan 6 miljoen door vrouwen zijn bezet) en 4 miljoen minder werklozen, terwijl de werkende bevolking toenam met 5 miljoen personen. De evaluatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie bevestigt het structurele karakter van deze verbeteringen, door lagere niveaus van structurele werkloosheid, een meer werkgelegenheidsintensief patroon van economische groei en een snellere reactie van de arbeidsmarkt op economische en sociale veranderingen⁶. De *tenuitvoerlegging van structurele arbeidsmarkthervormingen heeft deze verbeteringen mogelijk gemaakt*. De algemeen goede prestaties in de jaren 90 wijzen erop dat de stijging van de werkgelegenheidscijfers en de daling van de werkloosheidscijfers duurzaam en structureel van aard zijn. Deze positieve resultaten kunnen niet alleen uit cyclische verbeteringen verklaard worden. Sinds 1997 is de daling van de structurele werkloosheid versneld, en tegelijkertijd zijn er grote aantallen nieuwe banen gecreëerd. De Europese Werkgelegenheidsstrategie heeft de voorwaarden geschapen om deze verbeteringen een duurzaam karakter te geven, door te streven naar een optimaal gebruik van het arbeidspotentieel met meer en betere banen. De sociale partners hebben ook een belangrijke bijdrage geleverd aan de verbeterde werkgelegenheidsprestaties, met name door te streven naar werkgelegenheidsvriendelijke loonovereenkomsten.

Nog bestaande structurele zwakheden moeten worden aangepakt

Hoewel er vooruitgang is geboekt, is er toch nog een aantal belangrijke structurele zwakheden:

- De nog steeds hardnekkig hoge werkloosheid en langdurige werkloosheid moeten verder worden teruggedrongen om een "inclusieve" arbeidsmarkt tot stand te brengen; het inclusieve karakter van arbeidsmarkten moet verder ontwikkeld worden; ondanks de geboekte vooruitgang blijft de positie op de arbeidsmarkt van leden van kansarme groepen nog steeds zwak. Dit betekent dat er beleidsmaatregelen "op maat" nodig zijn, een brede aanpak die zowel de aanbod- als de vraagzijde omvat, en een goede koppeling aan het overige beleid ter bevordering van sociale integratie;
- Een continue inzet is noodzakelijk om de werkgelegenheidsdoelstellingen van de EU te verwezenlijken, met name wat het doel voor oudere werkenden betreft. In het Gezamenlijke Verslag⁷ over het verhogen van de arbeidsdeelname wordt de noodzakelijke toename van de werkgelegenheid tussen 2002 en 2010 op 15,4 miljoen

⁶ "Inventarisatie van vijf jaar Europese Werkgelegenheidsstrategie", COM(2002) 416 – Werkgelegenheid in Europa 2002.

⁷ "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op latere leeftijd", Document van de Raad Nr. 6707 van 8 maart 2002, goedgekeurd op basis van COM(2002) 9 def. van 24.01.2002.

banen geschat, waarvan 9,6 miljoen voor vrouwen en 7,4 miljoen voor oudere werkenden;

- De verschillen in productiviteit tussen de VS en de EU blijven toenemen, maar zijn veel groter voor de arbeidsproductiviteit per werknemer dan voor de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur; dit laatste verschil zal naar verwachting zelfs licht afnemen⁸. Zoals ook wordt gesteld in de recente Mededeling van de Commissie "Productiviteit: de sleutel tot het concurrentievermogen van de Europese economieën en ondernemingen"⁹, hangt de groei van de productiviteit af van de kwaliteit van het fysieke kapitaal, de verbetering van de vaardigheden van de beroepsbevolking, de technologische vooruitgang en nieuwe vormen om deze inputs te organiseren. De correlatie tussen de kwaliteit van werk en productiviteit zal ook een rol moeten spelen bij het dichten van deze kloof, maar de kwaliteit van de werkgelegenheid heeft echter nog onvoldoende aandacht gekregen. Alleen met betrekking tot het volgen van opleidingen en de genderkloven in beroepen is er duidelijk aanwijsbare vooruitgang, terwijl er op andere terreinen nog veel te doen blijft; en
- Regionale verschillen, zowel in termen van werkgelegenheid als van werkloosheid, blijven in een aantal lidstaten een probleem.

Het is van vitaal belang dat hervormingen om deze zwakheden te verhelpen in de komende periode energiek worden doorgevoerd, zodat de EU-arbeidsmarkt het hoofd kan bieden aan de uitdagingen op de middellange termijn met betrekking tot demografische trends, nieuwe bottlenecks, aanhoudende economische en sociale herstructurering, de mondialisering en de uitbreiding.

⁸ De arbeidsproductiviteit (BBP in koopkrachtstandaard per werkende) van de VS was 116,1 in 1997 (EU-15 = 100), maar nam toe tot 117,5 in 2000 (voorspelling 2001: 117,7); de overeenkomstige cijfers voor arbeidsproductiviteit in KKS per gewerkt uur waren 102,6 in 1997 en 103,2 in 2000 (voorspelling 2001: 103,0).

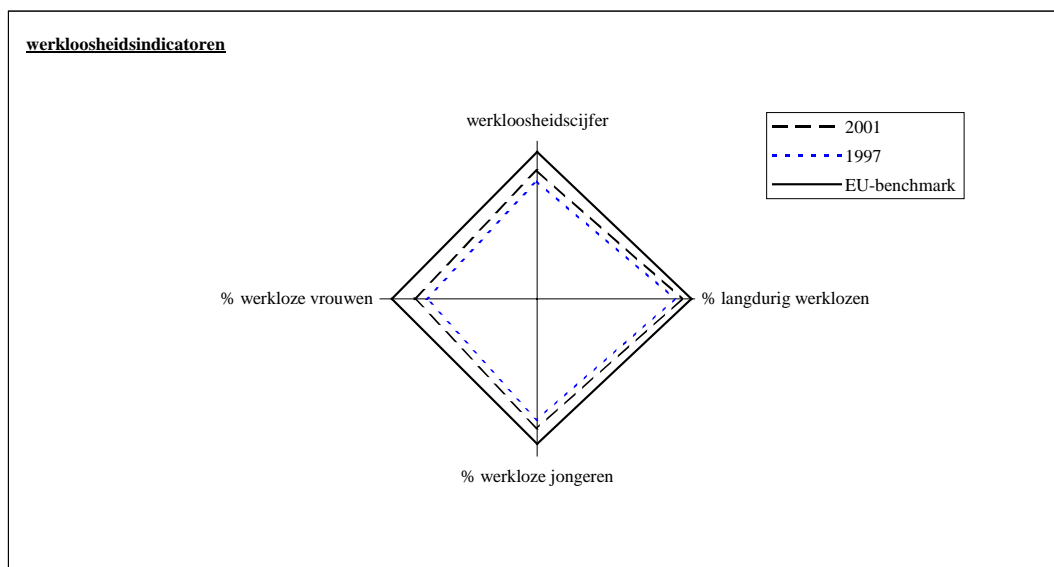
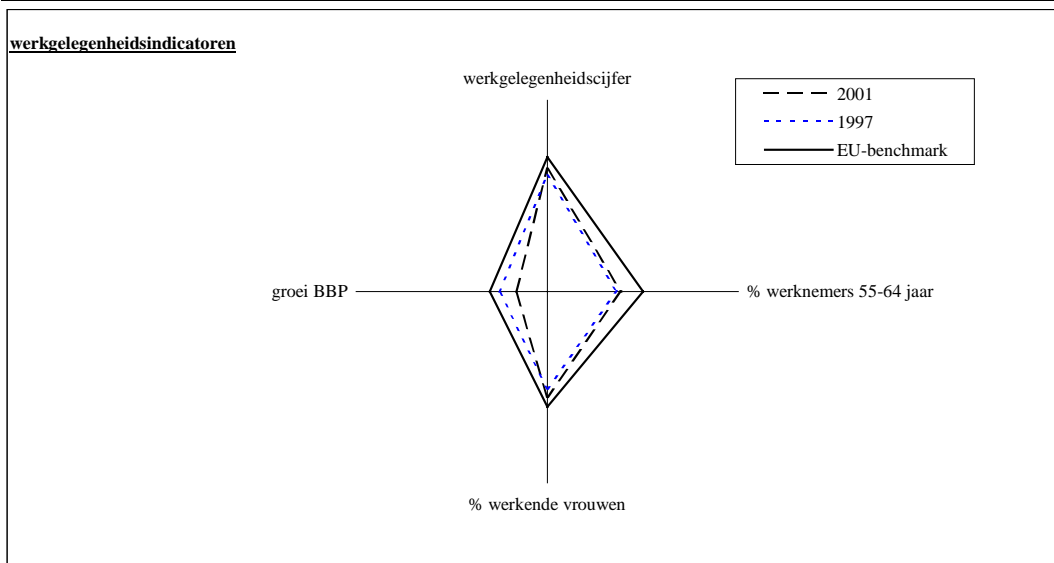
⁹ COM(2002) 262 def.

Grafiek 1: Overzicht van de prestaties inzake werkgelegenheid en werkloosheid in de Europese Unie, 1997 en 2001

EU 15

Opn.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark	
werkgelegenheidscijfer	63,9	60,5	70	(Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	38,5	36,3	50	(Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	54,9	50,6	60	(Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,6	2,5	3	(basisscenario, Top Lissabon)



	2001	1997	EU-benchmark	
werkloosheidscijfer	7,4	10,1	2,7	(gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	3,3	5,1	0,8	(gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	7,1	9,2	3,1	(gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	8,7	11,7	3,0	(gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

Sectie 3 bevat de grafieken per lidstaat.

2. TENUITVOERLEGGING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VOOR 2002 EN VAN DE AANBEVELINGEN: BEOORDELING VAN DE PRESTATIES EN BELEIDSMAATREGELEN IN DE HELE EUROPESE UNIE

Gelet op de tijd die nodig was om de aanzienlijke veranderingen uit voeren die waren aangebracht in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001 naar aanleiding van de tussentijdse beoordeling en de Europese Raad van Lissabon, en op het feit dat de Strategie voor 2003 zou moeten worden herzien op basis van de evaluatie van de ervaringen in de eerste vijf jaar, werd besloten om in de Werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2002 zoveel mogelijk naar stabiliteit te streven. Er werden slechts twee belangrijke nieuwe elementen geïntroduceerd, betreffende respectievelijk de aanpassing van de werkgelegenheidsdoelen om rekening te houden met de doelstellingen die waren bepaald tijdens de Europese Raad van Stockholm, en een nieuwe transversale doelstelling inzake de kwaliteit van werk, naar aanleiding van het intensieve politieke debat op Europees niveau over de verschillende dimensies van de kwaliteit van werk, dat resulteerde in de goedkeuring van een lijst van indicatoren door de Europese Raad van Laken in december 2001.

De NAP's voor 2002

De Nationale Actieplannen voor Werkgelegenheid (NAP's) voor 2002 zetten de trend van meer duidelijkheid en volledigheid in de presentatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voort. Uit de plannen blijkt ook een meer evenwichtige spreiding van de beleidsmix over de vier pijlers van de Europese Werkgelegenheidsstrategie. De meeste lidstaten hebben nog geen gevolg geven aan de uitnodiging in de Richtsnoeren om nationale doelen te bepalen. Hoewel de lidstaten veel werkgelegenheidsmaatregelen hebben ontwikkeld, ontbreekt in de meeste gevallen een beoordeling van het effect daarvan. Ook de budgettaire dimensie van beleid (met name de bijdragen van de Structuurfondsen) zou duidelijker aangegeven moeten worden. Ondanks een algemene verbetering van de verstrekte informatie is het nog steeds moeilijk vast te stellen in welke mate de lidstaten gebruik hebben gemaakt van de Structuurfondsen ter ondersteuning van hun activiteiten onder de vier pijlers. Dit probleem bestaat niet alleen ten aanzien van de kwantitatieve aspecten, maar ook ten aanzien van de vraag of de Fondsen strategisch zijn ingezet om toegevoegde waarde te creëren (bijvoorbeeld om nieuwe actieve arbeidsmarktmaatregelen te testen die verder gaan dan traditionele nationale beleidsmaatregelen en procedures). De nieuwe rol voor de Structuurfondsen bij het ondersteunen van de EWS-doelstellingen, die is ingevoerd bij de herziening van de Verordeningen in 1999, dient krachtiger ter hand genomen te worden. Wat de processen betreft, zijn de sociale partners wel steeds meer betrokken bij de voorbereiding van de NAP's, maar hun rol bij de tenuitvoerlegging en de follow-up is nog vaak niet zichtbaar. De integratie van andere potentiële "stakeholders", zoals de regionale en plaatselijke bestuursniveaus en de vertegenwoordigers van de maatschappelijke organisaties, is niet verbeterd.

Overeenkomstig de Strategie van Lissabon *is de op kennis gebaseerde samenleving een centraal element geworden in alle pijlers*. Naast de aanzienlijke inspanningen die zijn

ondernomen in de context van de inzetbaarheidspijler, valt er in de NAP's voor 2002 ook meer aandacht voor ICT te constateren in de ondernemerschapspijler.

Bemoedigende, hoewel ongelijkmatige, reacties op de Aanbevelingen

Uit de onderstaande tabel blijkt dat de reacties op de Aanbevelingen voor het beleid voor 2002 per land uiteenlopen.

De meeste lidstaten hebben beleidsinitiatieven ingevoerd of aangekondigd in reactie op de Aanbevelingen, met name betreffende preventie en activering, het aanbod van arbeidskrachten, levenslang leren, de belastingdruk op arbeid, regionale verschillen en de beleidsmix.

De aanbevelingen betreffende oudere werkenden en migranten hebben over het algemeen niet tot afdoende aanpassingen van beleid geleid.

De reacties op de aanbevelingen betreffende gelijke kansen verschillen sterk per lidstaat. In de meeste gevallen zijn er wel politieke besluiten genomen, die echter nog in de praktijk uitgevoerd moeten worden. Geen – of slechts marginale – wijzigingen van het beleid zijn ingevoerd in Duitsland, Oostenrijk en Finland (beloningsverschillen); Griekenland, Spanje en Italië (gender mainstreaming); Luxemburg en Portugal (gendersegregatie).

Ook de reactie op de aanbevelingen betreffende de sociale partners is over het algemeen zwak. Met name Griekenland en Portugal dienen beleidsaanpassingen uit te voeren, en Oostenrijk, Italië en Spanje zouden moeten proberen het partnerschap met de sociale partners weer op gang te krijgen.

Tabel 1: Reacties van de lidstaten op de Aanbevelingen voor 2002, per thema

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
PREVENTIE- EN ACTIVERINGSBELEID															
Preventie	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Hervorming van OAD				-	+/-			+/-							
Effectief actief arbeidsmarktbeleid								+/-					+/-	+/-	
AANBOD VAN ARBEID															
Belasting- en uitkeringsstelsel (inclusief genderthematiek)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Vrouwen	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Oudere werkenden			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Gehandicapten										-					
Migranten		-													
LEVENSLANG LEREN	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
BELASTINGDRUK OP ARBEID	+	+	+/-					+/-						+	
GELIJKE KANSEN															
Gendermainstreaming-benadering				-	-			-							
Verbeteren van kinderopvangfaciliteiten en combineren van werk en gezinsleven			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Beloningskloof			-				+/-		+/-		-		-		+

Gendersegregatie									-			-	+	+	+/-
REGIONALE VERSCHILLEN			-				+/-	-					+/-		
SOCIALE PARTNERS															
Organisatie van het werk				+/-	-							+			+/-
Evenwicht flexibiliteit en zekerheid	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
BELEIDSMIX				+/-											

blanco = geen aanbeveling; + = beleidsaanpassing met duidelijk effect +/- = beleidsaanpassing ingevoerd, effect nog niet duidelijk - = marginale of geen beleidsaanpassing

2.1. Het algehele beleidskader: een weerspiegeling van de horizontale doelstellingen van de richtsnoeren van 2002

De horizontale doelstellingen die zijn opgenomen in de richtsnoeren van 2002 geven het algehele beleidskader aan voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarin de ambitie van de top van Lissabon wordt weerspiegeld om te komen tot volledige werkgelegenheid in een op kennis gebaseerde maatschappij.

Op weg naar de doelen van Lissabon en Stockholm

De horizontale doelstelling A doet een beroep op de lidstaten om meer werkgelegenheid te creëren en passende prikkels om te gaan werken te bieden, om de werkgelegenheidscijfers te verhogen overeenkomstig de doelen van Lissabon en Stockholm. De NAP's laten zien dat er vooruitgang wordt geboekt, ondanks de recessie. De relatieve situaties van de lidstaten blijven uiteenlopend maar het cijfer voor de EU als geheel ligt nog maar iets meer dan drie procent procentpunten onder het doel voor 2005 (67%), en het werkgelegenheidscijfer voor vrouwen is nog maar iets meer dan 2 procentpunten verwijderd van het doel voor 2005 (57%). Het cijfer voor oudere werkenden is sinds 2000 met bijna een procentpunt gestegen, maar blijft nog meer dan 11 procentpunten onder het doel van 50% tegen 2010.

De feiten over de werkgelegenheidscijfers (zie tabel 3)

- Tussen 2000 en 2001 nam de totale netto arbeidsdeelname in de EU toe tot 63,9% (+0,6 procentpunt), voor vrouwen tot 54,9% (+0,9 pp) en voor oudere werkenden tot 38,5% (+0,8 pp).
- Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen lidstaten in termen van de bereikte niveaus en het tempo van de verbetering. De best presterende landen, met werkgelegenheidscijfers boven de 70%, zijn evenals vorig jaar: Denemarken, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. De laagste cijfers zijn opnieuw geregistreerd voor Griekenland, Italië en Spanje.
- De arbeidsdeelname is in 2001 voor alle leeftijdsgroepen toegenomen: met 0,4 procentpunt in de leeftijdsgroep van 15-24 jaar en met 0,5 procentpunt in de leeftijdsgroep van 25-54 jaar.
- Terwijl de verschillen tussen lidstaten kleiner worden wat de meest actieve leeftijdsgroep betreft, blijven de verschillen voor jongere en oudere werkenden bestaan of worden zelfs groter. De lage arbeidsdeelname voor jongeren weerspiegelt een hoger percentage jongeren dat voortgezet of hoger onderwijs volgt.

Uitgaande van de nu gehanteerde scenario's is het Lissabon-doel van 70% arbeidsdeelname in totaal alleen haalbaar als de recente structurele verbeteringen van het functioneren van de Europese arbeidsmarkten en de toename van de arbeidsdeelname van vrouwen volgehouden kunnen worden tot 2010, en waar nodig verder versterkt. De werkgelegenheidsprestaties in die lidstaten die in het verleden een relatief zwakke bijdrage geleverd hebben, zullen aanzienlijk moeten verbeteren voor het einde van de decade, onder de landen met een laag werkgelegenheidsniveau met name in Griekenland en Italië, onder de middengroep in België en Frankrijk, en onder de landen die boven het gemiddelde maar nog onder het streefcijfer van 70% liggen in Oostenrijk en Duitsland.

Tabel 2: Werkgelegenheidscijfers

	WERKGELEGENHEIDSCIJFERS IN 2001					GROEI (PROCENTPUNTEN) VERGELEKEN MET 1997		
	In totaal	Vrouwen	Oudere werken- den - In totaal	Oudere werken- den - Vrouwen	Oudere werken- den - Mannen	In totaal	Vrouwen	Oudere werkenden in totaal
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IE	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
UK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Bron: Eurostat, Enquête Arbeidspotentieel (QLFD).

De verschillen in werkgelegenheidscijfers binnen lidstaten worden geleidelijk kleiner. Er zijn echter nog aanzienlijke genderkloven, ondanks het feit dat de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen sneller stijgen dan het totaalcijfer. Als men de veranderingen in de loop van de tijd bekijkt (1997 - 2001), zijn er verschillende groeifactoren, maar *vrouwen hebben het meeste bijgedragen aan de totale groei*. Het groeicijfer van de arbeidsdeelname van vrouwen overtrof de totale groeicijfers in alle lidstaten. Anderzijds is *het werkgelegenheidscijfer voor oudere vrouwen reden tot bezorgdheid* (28,9%, 9,6 procentpunten lager dan het totaalcijfer voor de leeftijdsgroep).

De lidstaten lijken een meer strategische aanpak van de uitdaging om de werkgelegenheidscijfers te verhogen, te volgen, door het identificeren van arbeidsreserves en door acties die specifiek gericht zijn op de groepen met het meeste potentieel. De prioriteit die aan dit punt wordt verleend, wordt weerspiegeld in nieuwe institutionele regelingen (bijvoorbeeld de "Equal Studies Unit" van de "Equality Authority" in Ierland, een "Task Force Oudere Werkenden" in Nederland, de "Cellule de consolidation de l'emploi" in België). Slechts enkele lidstaten werken aan alomvattende, werkgelegenheidsvriendelijke hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels.

Uit de NAP's blijkt dat alle lidstaten oudere werkenden als de belangrijkste bron van arbeidspotentieel beschouwen, en er worden inspanningen ondernomen om vroegtijdige uittreding te ontmoedigen, dan wel het langer actief blijven aan te moedigen; in sommige gevallen worden deze benaderingen ook gecombineerd in regelingen om een geleidelijk afscheid van het beroepsleven te vergemakkelijken. Er is echter nog geen specifiek beleid ingevoerd om de bijzonder lage arbeidsdeelname van vrouwen in de kritieke leeftijdsgroep aan te pakken, en een *genderdimensie van het beleid inzake actief ouder worden* moet nog ontwikkeld worden. Wat de groep oudere werkenden als geheel betreft, betekent de combinatie van een laag werkgelegenheidscijfer met een langzame groei van dat cijfer, slechts weinig meer dan het totale groeicijfer, dat het verre van zeker is dat de EU het gestelde doel zal kunnen verwezenlijken.

Tabel 3: Doelen werkgelegenheidscijfer in de NAP's voor 2002

LIDSTATEN	NATIONALE DOELEN (%)			OPMERKINGEN
	TOTAAL	VROUWEN	OUDERE WERKEN-DEN	
Oostenrijk				Geen doelen bepaald
België	Vlaanderen 67% (2004) en 70% (2010)	Wallonië: stijging van het werkgelegenheidscijfer voor vrouwen met 30% meer dan de algemene stijging tegen 2004		
Denemarken	75,7% (2010) ¹⁰			
Frankrijk	65,% (2006)	59,1% (2006)	35% (2006)	.

¹⁰ Volgens Eurostat is het totale werkgelegenheidscijfer al 76,2% in 2001. Het gestelde doel is gebaseerd op nationale gegevens en behelst een toename van 0,5% tussen 2000 (75,3% volgens nationale gegevens) en 2010.

Finland	69% (2005) en >70% (2010)	Meer dan 68% (2010)	53% (2005) en 55% (2010).	
Duitsland				Geen doelen bepaald ¹¹
Griekenland				Geen doelen bepaald
Italië	58,5% (2005), 61.3% (2010)	46% (2005)	40% (2005)	
Ierland				Geen doelen bepaald
Luxemburg				Geen doelen bepaald
Nederland		65% (2010)		Toename van de arbeidsdeelname van ouderen met 0,75% per jaar.
Portugal				De doelstelling van de regering is om voor 2002 alle drie de in 2001 bereikte werkgelegenheidscijfers te handhaven Daarnaast: vermindering van de genderkloof bij werkloosheid met 25% (2003)
Spanje				Geen doelen bepaald
Zweden	80% (2004)			Doel voor 2004 en leeftijdsgroep 20-64.
United Kingdom	>75% (2010)			Aangevuld met andere doelen ¹² .

De kwaliteit van werk heeft nog niet de passende prioriteit

Horizontale Doelstelling B beoogt te verzekeren dat het beleid van de lidstaten leidt tot een verbetering van de kwaliteit van werk. Over het algemeen – hoewel er vooruitgang is geboekt ten aanzien van een aantal relevante aspecten – wordt de kwaliteit van werk nog steeds *fragmentarisch* aan de orde gesteld, hetgeen niet in overeenstemming is met het multidimensionale karakter van dit concept, zoals aangegeven in de Mededeling van de

¹¹ De Duitse regering heeft echter op 17 april 2002 een nationale strategie voor duurzame ontwikkeling ("Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung") goedgekeurd, waarin een algemeen werkgelegenheidsdoel wordt aangegeven (70% tegen 2010, blz. 122).

¹² Doel voor 2004:
- de kloof van de werkgelegenheidscijfers dichten voor de 50-plussers, etnische minderheden, gehandicapten en andere kansarme groepen en gebieden.
Doel voor 2010:
- een hoger percentage werkenden dan ooit tevoren - rekening houdende met de economische cyclus - tenminste driekwart van de de bevolking in de werkende leeftijd aan het werk;
- een toename tot 70% van het aantal alleenstaande ouders (waarvan 95% vrouwen zijn) met betaald werk;

Europese Commissie van juni 2001¹³. De tien dimensies van kwaliteit van werk die de Commissie heeft genoemd, en die door de Raad zijn gebruikt als basis voor het bepalen van passende indicatoren, komen in het beleid van de lidstaten ongelijkmatig voor. De respons op deze nieuwe doelstelling is sterk gericht op de relatieve voor- en nadelen van verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten, met name wat betreft het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid. Hoewel gezondheid en veiligheid, onderwijs en opleiding, en de combinatie van gezin en werk over het algemeen redelijk aan de orde komen, zijn andere dimensies, zoals de intrinsieke kwaliteit van banen of de kwaliteit van de sociale dialoog nog niet geïntegreerd in een totaalbenadering van het thema kwaliteit van het werk.

Wat de feitelijke resultaten betreft, kunnen duidelijk positieve trends slechts op enkele terreinen worden vastgesteld (toenemende deelname aan onderwijs en opleiding en afnemende genderkloven bij de arbeidsdeelname). Op andere terreinen zijn er aanwijzingen voor stabiliteit of stagnatie, die gedeeltelijk het resultaat zijn van de veranderde omstandigheden, zoals de recente lage stijging van de arbeidsproductiviteit als gevolg van de cyclische dip in 2001. De gegevens maken nog geen diepgaande en alomvattende beoordeling van de ontwikkelingen in de loop van de tijd mogelijk, vooral ook omdat voor sommige indicatoren geen reeksen periodieke gegevens beschikbaar zijn.

Tabel 4: De voornaamste feiten inzake de kwaliteit van werk

<u>Kwaliteit van werk: dimensies en indicatoren</u>	<u>Voornaamste feiten</u> (gebaseerd op de meest recente beschikbare gegevens)
Intrinsieke kwaliteit van banen Indicatoren: Overgangen tussen niet werken en werken, en van de ene baan naar de andere	De overgang van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd is niet automatisch: slechts 34% van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in 1997 had in 1998 een vaste baan; en 24% werd werkloos terwijl 92% van degenen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in die situatie bleven. Slechts 11% van de niet-werkenden in 1997 had in 1998 een tijdelijke of deeltijdbaan. Vergeleken met werkloosheid vermindert een tijdelijke baan de waarschijnlijkheid om na twee jaar inactief of werkloos te zijn met ongeveer 2/3, en verhoogt de waarschijnlijkheid om binnen na twee jaar naar een betere baan over te stappen met een factor van meer dan 3.
Vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling Indicator: % volwassenen dat onderwijs of een opleiding volgt.	Aanzienlijke stijging van het deelnamecijfer voor de leeftijdsgroep van 25-64 (van 5,8% in 1997 tot 8,4% in 2001). Dit cijfer is hoger voor vrouwen (9%) dan voor mannen (8%) en zeer laag voor de groep van 55-64 jaar (3%) en voor degenen met een laag opleidings- of vaardigheidsniveau (2%). Beste cijfers in 2001: Verenigd Koninkrijk, Zweden, Finland, Denemarken en Nederland.
Gender equality	De <u>genderkloof inzake beloning</u> blijft hoog: 16,2 procentpunten

¹³

Werkgelegenheids- en sociaal beleid: een kader voor het investeren in kwaliteit, Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, COM(2001) 313 def. Europese Raad (2001), "Indicatoren voor de kwaliteit van Werk", verslag van het Werkgelegenheidscomité aan de Raad, 14263/01.

<p>Indicatoren: verhouding van het brutoloon per uur van vrouwen tot dat van mannen; genderkloven bij werkgelegenheid en werkloosheid.</p>	<p>in 1998 (23,7 pp in de particuliere sector). Breedste kloven Highest gaps: Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, Nederland, Duitsland en Ierland.</p> <p>Hoge <u>genderkloof inzake werkgelegenheid</u> (18 procentpunten in 2001). Grootste verschillen in Griekenland, Spanje, Italië, Luxemburg en Ierland.</p> <p><u>Genderkloof werkloosheid</u>: 2.3 procentpunten in 2001 met aanzienlijke verschillen per landen (breedste kloof: Griekenland, Spanje, Italië en Frankrijk).</p>
<p>Gezondheid en veiligheid op het werk</p> <p>Indicator: aantal ongevallen op het werk per 100.000 werkenden.</p>	<p>Hoge incidentie: 4,87 miljoen ongevallen die tot meer dan 3 dagen afwezigheid leidden in de EU als geheel in 2001. De incidentie is in de laatste jaren gestegen in enkele lidstaten (Zweden, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk, Nederland, België, Luxemburg, Portugal, Spanje).</p>
<p>Flexibiliteit en zekerheid</p> <p>Indicator: % werknemers met deeltijdwerk of overeenkomsten voor bepaalde tijd.</p>	<p><u>Deeltijdwerk</u>: 17,9% gemiddeld in de EU in 2001, waarvan ongeveer 80% op vrijwillige basis. Hoogste cijfers: Nederland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland. Laagste cijfers: Griekenland, Italië en Spanje. Aanzienlijke genderverschillen bij de parttimecijfers (een derde van de vrouwen tegen 6% van de mannen).</p> <p>13,4% van alle werknemers in 2001 had een overeenkomst voor bepaalde tijd. Hoogste cijfers: Spanje en Portugal.</p>
<p>Integratie en toegang tot de arbeidsmarkt</p> <p>Indicator: overgangen tussen werk, werkloosheid en inactiviteit.</p>	<p>Relatief zwakke prestaties inzake overgangen van werkloosheid naar werk: slechts 30% vande werklozen van 1997 vond een baan in 1998. Beter dan gemiddelde prestaties werden gehaald in Denemarken, Griekenland, Spanje, Portugal, en het Verenigd Koninkrijk.</p>
<p>Organisatie van werk en evenwicht tussen werk en gezinsleven</p> <p>Indicator: werkgelegenheidscijfers voor personen met of zonder kinderen van 0-6 jaar.</p>	<p>Negatief effect van ouderschap op werkgelegenheidscijfers van vrouwen. Positief effect van ouderschap op werkgelegenheidscijfer van mannen. Het gemiddelde werkgelegenheidscijfer in 2001 voor vrouwen met een kind van 0-6 jaar was 12,4 procentpunten lager dan dat van vrouwen zonder kinderen. Het overeenkomstige cijfer voor mannen was 9,5 procentpunten hoger voor mannen met een kind dan voor mannen zonder.</p>
<p>Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers</p> <p>Indicatoren: het aantal verloren dagen en het percentage werknemers dat onder een collectieve overeenkomst valt.</p>	<p>De aantallen onder collectieve overeenkomsten vallende werknemers waren in 2000 het hoogst (meer dan 90%) in Oostenrijk, België, Frankrijk en Finland en het laagst in het Verenigd Koninkrijk. De hoogste aantallen door stakingen verloren dagen werden gemeld in Spanje, Frankrijk, Denemarken en Finland, en de laagste in Oostenrijk, Nederland, Luxemburg, Zweden en Duitsland.</p>
<p>Diversiteit en non-discriminatie</p> <p>Indicatoren:</p>	<p>Werkgelegenheid cijfer voor de 55-64-jarigen: 38,5% in 2001. Laagste cijfers: België, Luxemburg, Italië, Oostenrijk en Frankrijk. Hoogste cijfers: Denemarken, Portugal, Verenigd</p>

werkgelegenheidscijfer voor de groep van 55-64 jaar.	Koninkrijk en Zweden
Werkprestaties algemeen Indicator: Groei arbeidsproductiviteit.	Daling van de gemiddelde groei van de arbeidsproductiviteit per gewerkt uur: van 1,6% in 2000 tot 0,3% in 2001. De groei was negatief in België, Finland en Frankrijk.

Beter ontwikkelde strategieën inzake levenslang leren

Er is enige veelbelovende vooruitgang geboekt op de terreinen van onderwijs en levenslang leren die onder horizontale Doelstelling C vallen. Sinds 1997 is er een geleidelijke toename van het percentage volwassenen *dat onderwijs of een opleiding volgt*, en alle lidstaten zijn bezig hun onderwijs- en opleidingsstelsels opnieuw te ontwerpen, zodat die meer geïntegreerd zullen zijn en de hele levenscyclus zullen bestrijken. Levenslang leren wordt niet alleen beschouwd als een manier om de inzetbaarheid van de werkenden en het aanpassingsvermogen van het arbeidspotentieel te verbeteren, maar ook als een beleidsinstrument om zowel het aanbod van arbeid te verhogen als de arbeidsdeelname van groepen die ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt, en om sociale uitsluiting te bestrijden. Echter, *levenslang leren is nog lang geen realiteit voor iedereen* en er zijn aanwijzingen voor een groeiende kloof wat betreft het gebruik maken van leermogelijkheden tussen degenen met weinig vaardigheden en de hoger opgeleiden, en tussen jongere en oudere leeftijdsgroepen. Maatregelen om de toegang te verbreden en de participatieniveaus te verhogen, moeten dan ook krachtdadig worden voortgezet, met bijzondere aandacht voor die volwassenen die het minst geneigd zijn er iets bij te leren, of die daartoe de minste gelegenheid hebben.

De Aanbevelingen die in de afgelopen twee jaar aan de meeste lidstaten zijn gedaan met betrekking tot de ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren, hebben geleid tot een *verbetering van de prestaties als geheel*, waarbij de meest zichtbare vooruitgang is geboekt in enkele van de lidstaten waar een brede aanpak voorheen het minst ontwikkeld was (zie tabel 5). Volgens de beoordeling van vorig jaar beschikte de helft van de lidstaten over alomvattende en coherente strategieën, maar dit jaar *hebben alle lidstaten de fundamentele gelegd voor alomvattende strategieën* die het hele spectrum van leren bestrijken, van verplicht onderwijs tot opleiding op het werk, en die ook stappen omvatten in de richting van betere erkenning en validering van niet-formeel leren. Er is ook geleidelijke vooruitgang zichtbaar met betrekking tot verbetering van de coherentie van strategieën voor levenslang leren, hoewel dit langzamer gaat aangezien daarvoor meer ingrijpende hervormingen van stelsels en praktijken nodig zijn. Institutionele regelingen ter verbetering van de samenwerking tussen de verschillende betrokken ministeries worden in veel lidstaten ingevoerd, maar de kwestie hoe de overgangen binnen en tussen onderwijs- en opleidingsstelsels en de arbeidsmarkt het beste vergemakkelijkt kunnen worden, wordt nog niet breed aangepakt. Ook de kwaliteit en de relevantie voor de arbeidsmarkt van het aanbod van levenslang leren dient verder verbeterd te worden.

Hoewel de lidstaten opnieuw geen doelen hebben bepaald inzake investeringen in menselijk kapitaal *zijn de overheidsuitgaven voor menselijke hulpbronnen over het algemeen gestegen*

en er zijn ook steeds meer aanwijzingen dat de verantwoordelijkheid voor de financiering wordt gedeeld, onder andere een stijging van de uitgaven van ondernemingen voor bij- en nascholing. Een toename van de totale investeringen van de publieke en de particuliere sector dient echter gepaard te gaan met een herverdeling van middelen over het hele leerspectrum en met de verdere ontwikkeling van fiscale en andere stimulansen om te leren. Bovendien dienen investeringen in onderwijs en opleiding vergezeld te gaan van een evaluatie van de doelmatigheid van de onderwijs- en opleidingsstelsels en, waar nodig, van maatregelen ter verbetering daarvan.

Het tempo van de huidige en toekomstige veranderingen zal meer actie vereisen van de kant van regeringen, ondernemingen, individuen, de sociale partners en de Commissie, om zowel de kwaliteit als het niveau van investeringen in menselijke hulpbronnen te verhogen, en een cultuurverandering tot stand te brengen die investering in mensen gedurende hun hele leven bevordert.

Tabel 5: De situaties van de lidstaten inzake de ontwikkeling van strategieën voor levenslang leren

<u>KENMERKEN</u>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	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	A	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	P	A	P	P	A	A	A
Nadruk op groepen in een achterstandspositie	P	A	P	A	P	P	P	I	P	P	P	P	A	A	P
Algemene investerings- / financieringsplannen	P	A	P	P	P	P	P	P	P	A	P	P	A	A	P
SAMENHANG VAN DE STRATEGIEËN															
Systemontwikkeling (beleidsbehoeften, planning, doelen, uitvoering, toezicht)	P	A	P	P	A	A	P	I+	P	A	P	P+	A	A	P+
Werken met partnerschappen (sociale partners, overheden, aanbieders van	P+	A	A	I+	P	P	A	P	P	A	P	P+	A	A	A

opleidingen, burgermaatschappij)																
Diverse (advies-/begeleidingsdiensten, onderwijs/opleiding mobiliteit)	aspecten	P	A	P	P	P	A	P	P	P	P	I+	P	A	A	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.

Vette letters geven aan dat er veranderingen zijn vergeleken met vorig jaar.

+ geeft aan dat er verbeteringen zijn vergeleken met vorig jaar.

Een sterkere rol van de sociale partners op zowel nationaal als Europees niveau

De horizontale Doelstelling D wijst op het belang van een intensief partnerschap met de sociale partners. De NAP's voor 2002 laten zien dat *in de meeste lidstaten de sociale partners sterker betrokken zijn bij de NAP's*. De sterkste mate van partnerschap is nog steeds te vinden in Ierland, België, Luxemburg, Portugal en Finland, en in mindere mate ook in Nederland, Griekenland en Duitsland. In andere lidstaten zoals Denemarken en Zweden blijven de sociale partners een belangrijke rol spelen bij de tenuitvoerlegging van de speciaal tot hen gerichte Richtsnoeren. Terwijl *spanningen* tussen de regeringen en met name de vakbonden in Italië, Oostenrijk en Spanje *geleid hebben tot een minder gunstige context voor samenwerking in het NAP-proces, zijn er toch bilaterale of trilaterale overeenkomsten gesloten betreffende een aantal belangrijke kwesties die in de Richtsnoeren aan de orde komen*. In Spanje zijn de betrekkingen echter intussen weer verbeterd. De bijdrage van de sociale partners betrof hoofdzakelijk de kwaliteit van werk, levenslang leren, de verhoogde arbeidsdeelname van ouderen en het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Dit laatste punt verdient echter een hogere politieke prioriteit en er dient meer concrete actie te worden ondernomen.

De *met nieuwe energie voortgezette sociale dialoog* op Europees niveau heeft geleid tot verschillende initiatieven die geholpen hebben de Europese Werkgelegenheidsstrategie verder uit te voeren op een aantal terreinen. Dat waren bijvoorbeeld het verslag over de toekomst van de industriële betrekkingen in Europa; een gezamenlijke verklaring van de Europese sociale partners gericht tot de Europese Raad van Laken, waarin de noodzaak van verdere ontwikkeling van de autonome sociale dialoog werd benadrukt; de geplande indiening, in het najaar van 2002, van een meerjarenwerkprogramma van de sociale partners; het actiekader van de sociale partners voor actie inzake de ontwikkeling van vaardigheden en competenties dat aan de Top van Barcelona is voorgelegd; en een door de Europese sociale partners ondertekende overeenkomst over telewerken.

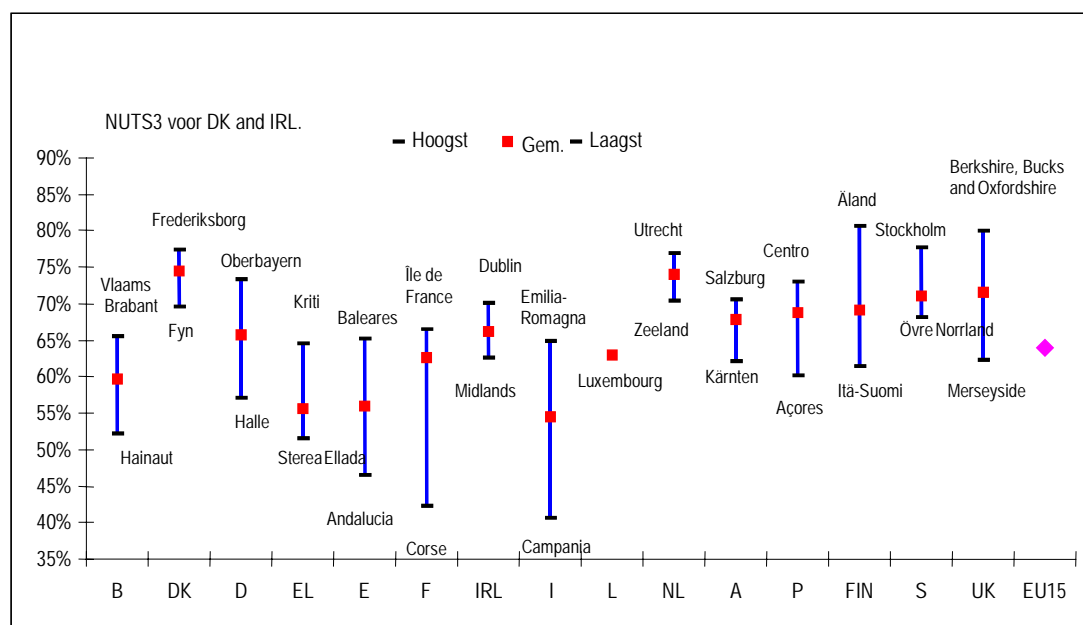
Een meer evenwichtige beleidsmix, maar regionale verschillen blijven een serieus probleem

Horizontale Doelstelling E spoort de lidstaten aan om de geïntegreerde aard en de gelijke waarde van de Richtsnoeren voor alle vier de pijlers te respecteren en passende aandacht te besteden aan de regionale dimensie. In vergelijking met voorafgaande jaren *is meer nadruk gelegd op de pijlers gelijke kansen en ondernemerschap*, waardoor het evenwicht enigszins is hersteld, hoewel de pijler inzetbaarheid toch de meeste aandacht krijgt. Bij de *bespreking van de pijler aanpassingsvermogen worden de inspanningen die de sociale partners hebben ondernomen, enigszins onderbelicht*. Een herziening van de beleidsmix is met name zichtbaar in Spanje, Oostenrijk, Luxemburg en Ierland.

België, Duitsland, Spanje, Italië en Finland zijn de lidstaten waar de regionale verschillen het meest voelbaar zijn. Deze dispariteiten zijn over het algemeen sterker wat de werkloosheid

betreft (gemeten aan de hand van de variatiecoëfficiënt¹⁴) dan voor werkgelegenheid. Meer lidstaten (Duitsland, Griekenland, Italië, Nederland, Oostenrijk en het Verenigd Koninkrijk) ondergingen een verslechtering van de werkloosheidssituatie dan een verslechtering van de werkgelegenheid (Duitsland, Oostenrijk en Finland). Duitsland en Oostenrijk zijn de enige lidstaten waar de dispariteiten groter worden voor zowel werkgelegenheid als werkloosheid (in Oostenrijk weliswaar nog op een zeer laag niveau). De aan dit thema verleende prioriteit verschilt sterk per lidstaat. Alle lidstaten blijven echter meer aandacht besteden aan de territoriale dimensie van werkgelegenheidsbeleid en aan de noodzaak om beleid en instrumenten zodanig te ontwerpen dat een flexibele aanpassing aan specifieke behoeften op regionaal niveau, en in sommige gevallen ook op lokaal niveau, mogelijk is.

Grafiek 2: Werkgelegenheidscijfers in de NUTS2-regio's in 2001 (% van bevolking van 15-64)



Bron: Enquête arbeidspotentieel NUTS2-niveau, Eurostat. DK en IRL NUTS3 van nationale onderzoeken betreffende de werkende bevolking¹⁵.

Verbeterde monitoring, maar meer ontwikkeling nodig met betrekking tot een aantal nationale bronnen

De Horizontale Doelstelling F benadrukt het belang van het versterken van indicatoren om de vooruitgang onder alle vier pijlers te evalueren. In de meeste lidstaten zijn aanzienlijke

¹⁴ De variatiecoëfficiënt wordt berekend door de standaardafwijking te delen door de gemiddeld-gewogen mediane waarde (gewogen gemiddelde van het werkgelegenheids-/werkloosheidscijfer in een land).

¹⁵ Gegevens voor Ierland: Central Statistics Office van Ierland. Werkgelegenheid: ontleend aan de Quarterly National Household Survey. Bevolking in werkende leeftijd: volgens de "Population and Migration Estimates April 2001". Gegevens voor Denemarken: verstrekt door het Ministerie van Arbeid. Danmarks Statistik, Labour Force Survey 2001. Werkgelegenheidscijfers gedefinieerd als werkenden van 16-66 als percentage van de bevolking in de werkende leeftijd. De gegevens voor Frankrijk houden geen rekening met de Franse overzeese departementen (DOM).

verbeteringen ingevoerd inzake de ontwikkeling en het gebruik van gemeenschappelijke indicatoren die in de NAP's aangegeven moeten worden, met name ten aanzien van *preventie en activering*.

De situatie is onbevredigend ten aanzien van een aantal op nationale bronnen gebaseerde indicatoren die nodig zijn om de vooruitgang van de kwaliteit van werk te controleren. Zo ontbreken bijvoorbeeld gemeenschappelijke indicatoren betreffende *kansarme groepen* (etnische minderheden, migrerende werknemers en mensen met een handicap), en slechts drie lidstaten hebben indicatoren aangegeven betreffende *overgangen* van niet-actief zijn naar werk. Er zijn meer gegevens verstrekt over *het aanbod van kinderopvang*, en ook enige gegevens over *zorgfaciliteiten voor andere afhankelijke personen*, hoewel ook die voor veel lidstaten nog ontbreken, en in de meeste gevallen voldoen ze maar gedeeltelijk aan de overeengekomen indicatoren.

De meeste lidstaten hebben nog niet de nodige informatie verstrekt om een beoordeling van de *bottlenecks* op de arbeidsmarkt of van het *effect van actieve arbeidsmarktmaatregelen*, in termen van effectieve integratie op de arbeidsmarkt, mogelijk te maken.

2.2. Beoordeling van de vorderingen die zijn geboekt in het kader van de vier Pijlers van de Richtsnoeren voor 2001

2.2.1. Inzetbaarheid

De recente stijgingen van de werkloosheid en de vele herstructureringen van bedrijven, in combinatie met nieuwe bottlenecks, maken duidelijk hoe relevant het concept inzetbaarheid is. Terwijl bij de lancering van de EWS inzetbaarheid hoofdzakelijk gezien werd als een manier om werklozen weer aan het werk te helpen, is het geleidelijk ontwikkeld tot een bredere aanpak die de hele levenscyclus bestrijkt en een belangrijke rol speelt bij het vergemakkelijken van aanpassing aan verandering. Het verhogen van de werkgelegenheidscijfers tot de ambitieuze niveaus die te Lissabon en Stockholm zijn bepaald, vereist niet alleen actie ter voorkoming en bestrijding van werkloosheid, maar ook het mobiliseren van onbenut potentieel om de arbeidsdeelname te verhogen. In deze context zijn het voorkomen van voortijdige schoolverlating, verbetering van de toegang tot een "inclusieve" arbeidsmarkt, verbetering van het vermogen van werkenden om actief te blijven, het hervormen van belasting- en uitkeringsstelsels om de werkgelegenheidsvriendelijker te maken, het bevorderen van continue opwaardering van kennis en vaardigheden, en het aanpakken van bottlenecks, van bijzonder belang.

De lidstaten hebben zich in 2001 dan ook veelal geconcentreerd op het *consolideren en verbeteren van de doelmatigheid* van maatregelen onder deze pijler, door middel van een dergelijke bredere aanpak.

De feiten inzake werkloosheid

- *De werkloosheid daalde in 2001 zowel onder jongeren als onder volwassenen. Het totaalcijfer van de werkloosheid daalde van 7,9% in 2000 tot 7,4% in 2001 en dat van vrouwen van 9,7% tot 8,7%. Het*

werkloosheidspercentage onder jongeren daalde van 7,4% tot 7,1%¹⁶. In de eerste vier maanden van 2002 steeg het totale werkloosheidscijfer echter weer tot 7,6%.

- Het totale langdurige werkloosheidscijfer daalde sterker dan het totale werkloosheidscijfer; van 3,7% in 2000 tot 3,3% in 2001. Voor vrouwen daalde het met 0,5 procentpunt, van 4,4% tot 3,9%. Er zijn grote verschillen tussen lidstaten, met cijfers van minder dan 1% in Oostenrijk, Denemarken, Luxemburg en Nederland, en meer dan 5% in Griekenland, Spanje en Italië.
- Het aandeel van de langdurig werklozen in de totale werkloosheid daalde van 46% in 2000 tot 42% in 2001.
- De instroom in langdurige werkloosheid varieert eveneens aanzienlijk, van 2,1% in Zweden tot 36,2% in België voor jongeren, en van 0,6 % in Oostenrijk tot 23% in Nederland voor volwassenen. Het instroomcijfer in langdurige werkloosheid voor vrouwen is hoger dan dat voor mannen in alle lidstaten, behalve in Denemarken, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Omschakeling van passieve naar actieve arbeidsmarktmaatregelen en van een curatieve naar een preventieve aanpak van de bestrijding van werkloosheid waren vanaf het begin leidende beginselen van de Werkgelegenheidsstrategie. Tijdens de Top van Luxemburg werden twee doelen bepaald: a) tegen 2002 alle werklozen een nieuwe start te bieden voordat zij 6 maanden werkloos zijn, in het geval van jongeren, en binnen 12 maanden voor volwassenen, en b) te bewerkstelligen dat een minimum van 20% van de werklozen kan profiteren van actieve maatregelen. Deze doelen zijn met wisselend succes nagestreefd.

Meer actief arbeidsmarktbeleid ...

Wat de activering betreft, werd het doel van 20% in alle lidstaten in 2000 al gehaald, behalve in het VK, en het gemiddelde van de drie verst gevorderde lidstaten bedroeg 51% in 2001. De *activeringscijfers zijn blijven stijgen*. Dit is het gecombineerde resultaat van het afnemende aantal geregistreerde werklozen en het toenemende aantal personen dat profiteert van actieve maatregelen. Bovendien zijn uitgaven voor actieve maatregelen verhoogd, als percentage van de totale uitgaven voor het arbeidsmarktbeleid, hetgeen een blijvende aandacht voor activering weerspiegelt.

Opleiding is het meest gebruikte instrument om werklozen weer in de arbeidsmarkt te integreren. Meer dan de helft van de algemene toename van de actieve maatregelen is toe te schrijven aan een toename van het aantal opleidingsinitiatieven. Deze initiatieven zijn gericht om het voldoen aan tekorten aan bepaalde vaardigheden, en de trend van meer samenwerking met werkgevers bij het ontwerpen van maatregelen is geconsolideerd zodat de maatregelen geleidelijk meer gebaseerd zijn op de feitelijk bestaande behoeften.

De feiten betreffende activering

- *Alle lidstaten behalve het Verenigd Koninkrijk overtreffen het doel van 20%. De drie lidstaten met de hoogste activeringscijfers zijn Zweden (60%), België (50%) en Ierland (38%).*

¹⁶

Het werkloosheidspercentage voor jongeren is het totale aantal werkloze jongeren (15-24 jaar) als percentage van de totale bevolking in die leeftijdscategorie

- *Vergeleken met 2000 is het **activeringscijfer** toegenomen in Oostenrijk, België, Denemarken, Spanje, Ierland, Italië, Luxemburg, Portugal en Zweden. Het cijfer bleef constant in Duitsland en nam af in Finland en Nederland.*
- *Het aantal deelnemers aan **alle actieve maatregelen** nam toe met 7% vergeleken met 2000. In Oostenrijk, België, Denemarken, Duitsland, Spanje, Ierland, Italië, Luxemburg, Portugal en Zweden bedroeg de toename 8%. Er was een afname in Finland en Nederland.*
- *Tussen 1999 en 2000 namen de uitgaven voor actieve maatregelen, als percentage van de totale uitgaven voor AMB (arbeidsmarktbeleid), in de meeste lidstaten toe (behalve Denemarken en Portugal). Ierland, Zweden en Denemarken hebben de hoogste percentages, en het Verenigd Koninkrijk, Portugal en Oostenrijk de laagste. De AMB-uitgaven voor actieve maatregelen zijn echter verhouding tot het BBP licht gedaald in 2000, tot een gemiddelde van 0,9% in de EU. In drie landen ligt dit aandeel boven de 1% (Denemarken, Zweden en België). De uitgaven zijn relatief het laagst in het Verenigd Koninkrijk, Griekenland en Portugal.*
- *Opleidingsmaatregelen vertegenwoordigen ongeveer de helft van alle genomen maatregelen, en het totale aantal deelnemers aan **opleidingsmaatregelen** steeg met 4%. In België, Denemarken, Duitsland, Spanje, Luxemburg, Oostenrijk en Portugal was de stijging ongeveer 6%. In Ierland, Finland en Zweden was er een daling.*
- *Van de zeven lidstaten (Oostenrijk, België, Denemarken, Finland, Zweden, Spanje en Duitsland) die **activeringscijfers per geslacht** hebben verstrekt, is in vijf landen (Oostenrijk, België, Denemarken, Finland en Zweden) het activeringscijfer voor vrouwen hoger dan dat van mannen.*

... maar er dient meer nadruk op preventie te worden gelegd ...

De situatie ten aanzien van het preventiedoel is minder bevredigend. De overeengekomen indicatoren voor het meten van de vooruitgang betreffen zowel de tenuitvoerlegging van beleid inzake vroegtijdige interventie (de mate waarin werkloze jongeren en volwassenen individuele actieplannen aangeboden krijgen voordat zij 6, respectievelijk 12 maanden werkloos zijn) en het bereiken van resultaten (de mate waarin de instromen in langdurige werkloosheid zijn gereduceerd). Hoewel de meeste lidstaten een preventieve aanpak hebben ingevoerd, is die niet altijd effectief, zoals blijkt uit het feit dat diegenen die het risico lopen werkloos te worden onvoldoende bereikt worden (zie bijlage 2: inspanningsindicator) of uit het hoge peil van de indicatoren voor niet-naleving (ook bijlage 2). Op basis daarvan kan slechts van vijf lidstaten - Oostenrijk, Zweden, Finland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland (voor jonge werklozen) - gesteld worden dat zij volledig aan de doelstelling voldoen. De recente toename van de werkloosheid maakt het des te belangrijker de prestaties inzake preventief beleid te verbeteren.

De feiten inzake preventie

- *Oostenrijk, Zweden, Finland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland (de laatste lidstaat voor jongeren, maar niet voor volwassenen) hebben bevredigende resultaten behaald inzake zowel vroegtijdige interventie als de beperking van de instromen in langdurige werkloosheid.*
- *Italië en Griekenland zijn nog bezig met het aanpassen van hun structuren om tijdig te kunnen ingrijpen en systematisch individuele actieplannen te kunnen aanbieden.*

- *Denemarken, Ierland, Spanje en Frankrijk zijn erin geslaagd de instromen in langdurige werkloosheid te vertragen (omdat hun arbeidsmarkten zo sterk zijn dat de meeste werklozen in staat zijn om zelfstandig binnen enkele maanden werk te vinden), maar een hoog percentage werklozen kan nog steeds niet profiteren van beleid inzake vroegtijdige interventie.*
- *Duitsland, Luxemburg, Portugal en België hebben de aantallen werklozen die door preventief beleid bereikt worden, verhoogd, maar zonder dat de instroom in langdurige werkloosheid wezenlijk beperkt is.*

... en op doelmatigheid

Over het algemeen is er niet genoeg bekend over de doelmatigheid van activeringsmaatregelen in termen van duurzame integratie in (vaste) banen en in termen van de relatieve efficiëntie. Er dient meer aandacht te worden besteed aan de kwalitatieve aspecten, met name aan de monitoring van duurzame integratie in een vaste baan. Dezelfde zeven landen als vorig jaar (Oostenrijk, Denemarken, Duitsland, Spanje, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) verstrekken cijfermatige gegevens over de terugval in werkloosheid, dan wel de doorstroming naar betaald werk na deelname aan een actieve maatregel. Naar het schijnt varieert het cijfer van de terugval van 19% tot 45% (na 3 maanden), en van 29% tot 61% (na 6 maanden). De doorstroom naar betaald werk na deelname aan een maatregel varieert van 50% (na 6 maanden) tot 67% (na een jaar). De beschikbare evaluatiegegevens¹⁷ wijzen erop dat het combineren van opleiding met andere maatregelen, zoals praktische werkervaring, de kansen op succes verhoogt. Uit de ervaringen is ook gebleken dat hoewel verschillende contexten leiden tot verschillen in de doelmatigheid van de maatregelen, *geïndividualiseerde actieve maatregelen* cruciaal zijn. De eisen inzake activering dienen *gericht te zijn op resultaten, niet zozeer op de aantallen begunstigden van typen maatregelen die de voorkeur genieten*, door rekening te houden met zowel de kenmerken van het individu als met de situatie op de arbeidsmarkt.

De huidige indicatoren inzake preventie geven niet de verschillen in kwaliteit van de gebruikte benaderingen weer. Bij de evaluatie van het effect van de Werkgelegenheidsstrategie is gebleken dat het concept van een "nieuwe start" door de verschillende lidstaten zeer uiteenlopend is geïnterpreteerd, variërend van gesprekken tot een specifiek actief arbeidsmarktbeleid door middel van individuele actieplannen van uiteenlopende diepgang en kwaliteit. Preventie wordt vaak gezien als vroegtijdige activering van werkzoekenden in plaats van als vroegtijdige vaststelling van de behoeften, om een afglijden naar langdurige werkloosheid te voorkomen; dit *bemoeilijkt het onderscheid tussen preventie en activering*. Vergelijkingen tussen landen zijn ook problematisch vanwege verschillen in de manier waarop onderbrekingen van perioden van werkloosheid om aan een actieve maatregel deel te nemen, verrekend worden.

De sterke focus op kwantitatieve doelen in het monitoringproces is weliswaar effectief voor wat betreft de heroriëntering van prioriteiten overeenkomstig de Richtsnoeren, maar kan mogelijk ongemerkt bijgedragen hebben tot een *relatieve veronachtzaming van de dimensie doelmatigheid en efficiëntie*. De evaluatie van de EWS wijst erop dat het essentieel is *het*

¹⁷

Met name op basis van de evaluatie van de Europese Werkgelegenheidsstrategie die is afgerond in 2002, zie http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees.

juiste aanbod op het juiste moment aan de juiste persoon te doen, op basis van een vroegtijdige vaststelling van behoeften.

Centrale rol van arbeidsbemiddelingsdiensten

Doelmatigheid is sterk afhankelijk van de nationale en economische context, en met name van de efficiëntie van arbeidsbemiddelingsdiensten. De effectevaluatie heeft bevestigd dat de strategie van activering en preventie aanleiding is geweest tot een *ingrijpende herziening van de werkwijze van openbare diensten voor arbeidsbemiddeling (ODA)*. De ontwikkeling in de richting van een partnerschapsbenadering, waarbij de ODA steeds meer een integrerende rol speelt in een breder publiek en particulier aanbodstelsel, zet zich voort. In 2001 was in verschillende lidstaten (Italië, Oostenrijk, Duitsland, België, Denemarken en Nederland) een duidelijke trend zichtbaar in de richting van een *gemengde markt van publieke en particuliere arbeidsbemiddelingsdiensten*. Een aantal lidstaten gaat voort met de liberalisering van de voorschriften voor particuliere bemiddelingsbureaus, inclusief uitzendbureaus (Italië, Oostenrijk, Duitsland, België). Andere (Duitsland, Denemarken en Nederland) voeren procedures in waardoor particuliere bemiddelingsbureaus een rol kunnen spelen bij het aanbieden van programma's voor openbare dienstverlening, en sommige investeren meer in meer en betere *dienstverlening aan ondernemingen* (het Verenigd Koninkrijk, Finland, Nederland). Bijna alle lidstaten gebruiken informatie- en communicatietechnologieën om *elektronische zelfbedieningsfaciliteiten aanzienlijk uit te breiden* en veel lidstaten werken ook aan versterking van diensten op regionaal of lokaal niveau (Frankrijk, Spanje, Griekenland, Italië). De hervorming van de institutionele structuren voor de tenuitvoerlegging van actief arbeidsmarktbeleid en de herziening van de complexe methodologie van het aanbieden van arbeidsbemiddeling dienen echter te worden voortgezet.

Belastingvermindering en verbetering van de interactie van belastingen en uitkeringen

In 2001 hebben de meeste lidstaten de belastingen op inkomen uit arbeid verder verlicht (persoonlijke inkomstenbelasting plus de socialezekerheidsbijdragen van werknemers), met name voor de *laagstbetaalden*, hoewel de belastingverlagingen niet altijd strikt op laagbetaalde arbeid gericht waren. Andere lidstaten hebben belastinghervormingen ingevoerd in de vorm van bescheiden algemene belastingverlagingen. Een klein maar groeiend aantal lidstaten (België, Frankrijk, Nederland, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken) besteedt aandacht aan de *interactie tussen belasting- en uitkeringsstelsels*. De snelle intrekking van uitkeringen wanneer mensen weer inkomen uit werk krijgen wordt nu *algemeen erkend* als een belangrijke factor die mensen ervan weerhoudt werk te zoeken, en de lidstaten hebben *uiteenlopende maatregelen* genomen om hier iets aan te doen. Wat de werkloosheidsuitkeringen betreft, is er behoefte aan een effectievere toetsing aan de criteria om daarvoor in aanmerking te komen, alsmede betere interactie met actieve arbeidsmarktmaatregelen en meer aandacht voor de manier waarop uitkeringsstelsels worden geadmistreerd. Dit zou *de negatieve prikkels reduceren* en tegelijkertijd een passende mate van sociale bescherming voor de werklozen handhaven.

De prikkels om te gaan werken zijn verbeterd door meer financiële voordelen aan werken te verbinden. Verschillende lidstaten (het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Finland Frankrijk,

België, Italië en Nederland) maken meer gebruik van heffingskortingsregelingen voor werkenden. Sommige lidstaten hebben doelgerichte maatregelen ingevoerd met betrekking tot *wijzigingen van de minimumlonen en de opbouw van kinderbijslagregelingen* (het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Oostenrijk, Zweden) of combineren uitkeringen met deeltijdwerk en opleidingen (Zweden, Denemarken, Portugal, Oostenrijk). De lidstaten besteden echter geen aandacht aan de mogelijke *gendereffecten van hervormingen van de belasting- en uitkeringsstelsels*.

Actief ouder worden: behoefte aan een alomvattende aanpak

Naast het te Stockholm overeengekomen doel het werkgelegenheidscijfer voor oudere werkenden te verhogen tot 50% tegen 2010, heeft de Europese Raad van Barcelona aangedrongen op een geleidelijke verhoging met ongeveer vijf jaren van de effectieve gemiddelde leeftijd van het verlaten van de arbeidsmarkt tegen 2010.

De feiten betreffende oudere werkenden

- *Het werkgelegenheidscijfer voor de leeftijdsgroep van 55-64 jaar was 38,5% in 2001, vergeleken met 74,7% voor de groep van 45-54 jaar, 77,1% voor de leeftijdsgroep van 25-54 jaar, en 40,7% voor de groep van 15-24 jaar.*
- *De verplichte pensioenleeftijd is verhoogd in Finland, Denemarken en Zweden, en de leeftijdsdrempel voor vrouwen is gelijkgetrokken met die voor mannen in België, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Portugal. De feitelijke gemiddelde leeftijd van uittreding uit het beroepsleven blijft echter laag in de EU, behalve in enkele landen, zoals Finland, waar die leeftijd stijgt.*
- *Het deelnamecijfer van de groep van 55-64 jaar aan onderwijs en opleiding was 3% in 2001, en 8,4% voor volwassenen in werkende leeftijd als geheel. Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Finland presteren het beste met een gemiddeld deelnamecijfer voor ouderen van 10,9%.*

Alle lidstaten hebben in 2001 meer aandacht besteed aan het thema oudere werkenden en voeren een breed scala van beleidsmaatregelen uit.

Weinig lidstaten (Finland, Denemarken, het Verenigd Koninkrijk, en Zweden) hebben complete nationale strategieën voor actief ouder worden ontwikkeld. De meeste bevorderen wel een zekere mate van opleiding en bijscholing van voor oudere werkenden en/of werklozen. Verschillende lidstaten bevorderen flexibelere regelingen van de werktijd en een verbeterde werkomgeving, met inbegrip van initiatieven betreffende de gezondheid op het werk. Sommige lidstaten voeren bewustmakingscampagnes voor werkgevers om een meer positieve instelling ten aanzien van het potentieel van oudere werkenden te bevorderen; dergelijke veranderingen vereisen echter aanhoudende actie over een langere periode.

Er wordt gewerkt aan ontmoediging van vroegtijdige uittreding en aan het aanbieden van financiële en andere prikkels om langer op de arbeidsmarkt te blijven, hoewel er weinig aandacht wordt besteed aan het bevorderen van flexibele vormen van werk die geleidelijke uittreding en deeltijdwerk combineren. Over het algemeen concentreren de lidstaten zich op het hervormen van het regelgevend kader voor uitkeringen, en besteden zij minder aandacht aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden of aan het bieden van effectieve prikkels

voor werkgevers om oudere werknemers in dienst te nemen of te houden. De tendens is een bredere leeftijdsgroep dan alleen die van 55-64 jaar te bestrijken en de maatregelen vooral te richten op oudere werkenden en niet zozeer op oudere werklozen (behalve in het Verenigd Koninkrijk, Denemarken, Griekenland, Oostenrijk en België).

Het blijvend lage werkgelegenheidscijfer voor oudere werkenden, in combinatie met de *neiging om regelingen voor vroegtijdige uittreding te handhaven*, die in sommige lidstaten geconstateerd kan worden, zijn redenen tot bezorgdheid. Er is ook een risico van *substitutie-effecten* tussen verschillende onderdelen van de socialezekerheidsstelsels, bijvoorbeeld tussen pensionering en invaliditeitsuitkeringen.

Volgens de nu gehanteerde werkgelegenheidsscenario's zal het nagestreefde EU-werkgelegenheidscijfer voor oudere werkenden niet gehaald kunnen worden, tenzij de lidstaten alomvattende strategieën voor actief ouder worden ontwerpen en uitvoeren. Het verslag van de Commissie over "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd"¹⁸ geeft aan wat de elementen moeten zijn van een dergelijke brede aanpak, die gericht dient te zijn op participatie gedurende het gehele leven. In het kader van vier doelstellingen (meer banen en werk van betere kwaliteit; werk financieel de moeite waard maken; meer en flexibele vaardigheden aanbieden op het werk; en werk voor iedereen tot een reële optie maken) worden vijf prioritaire acties geïdentificeerd: werknemers langer aan het werk houden; herziening van belasting- en uitkeringsstelsels; het aanpakken van de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van beloning en toegang tot de arbeidsmarkt; het bevorderen van de arbeidsdeelname van personen met zorgtaken; vermindering van de percentages vroegtijdige schoolverlaters. Bij het ontwikkelen en uitvoeren van het desbetreffende beleid dient meer rekening gehouden te worden met de genderdimensie van actief ouder worden. De actieve ondersteuning en bijdrage van de sociale partners is essentieel voor een succesvolle aanpak.

Het aanmoedigen van vooruitgang inzake beleid betreffende levenslang leren

De feiten betreffende levenslang leren

- *Er is een zekere vertraging opgetreden wat onderwijsresultaten betreft, het percentage volwassenen (25-64 jaar) met ten minste een diploma van de tweede fase van het voortgezet onderwijs steeg met slechts 0,2% in 2001, tot 63,8%, vergeleken met een stijging van 1,2% in 2000. Het cijfer voor vrouwen is over het algemeen sneller gestegen dan dat voor mannen en de genderkloof is gereduceerd tot net iets meer dan 5 procentpunten.*
- *Het deelnamecijfer aan onderwijs en opleiding voor de volwassen bevolking blijft laag en stabiel bij 8,4%. De cijfers variëren sterk tussen verschillende leeftijdsgroepen en opleidingsniveaus. De groep van 25-34jaar neemt bijna vijfmaal meer deel aan onderwijs en opleiding dan de groep van 55-64 jaar, en degenen met een laag opleidingsniveau meer dan zes maal minder dan hooggeschoolden. Vrouwen nemen meer deel dan mannen (9% tegen 7,9%).*

¹⁸

COM(2002) 9 def. van 24 januari 2002

- *Het percentage vroegtijdige schoolverlaters¹⁹ (18-24-jarigen die het onderwijsstelsel voortijdig verlaten, met hoogstens lager voortgezet onderwijs) daalde slechts marginaal van 19,7% in 2000 tot 19,4% in 2001. Dit cijfer blijft hardnekkig hoog, met name in Portugal (meer dan 45%) en in Spanje en Italië (meer dan 25%). Het EU-gemiddelde voor mannen is aanzienlijk hoger dan voor vrouwen (21,9% vergeleken met 16,8%).*
- *E-learning: Het EU-gemiddelde van toegang tot het internet voor alle onderwijsniveaus was 93% in 2002, tegen 89% in 2001. In dezelfde periode steeg het cijfer voor het voortgezet onderwijs van 96% tot 98% en van 84% tot 90% voor het basisonderwijs. De verhouding van het aantal leerlingen tot het aantal computers met internetaansluiting nam af van 15 in 2000 tot 10 in 2002. In 2002 gebruikt 74% van de leerkrachten in het basisonderwijs en 65% van de leerkrachten in het voortgezet onderwijs die geen computeronderwijs geven, regelmatig computers in de klas. 40% van de leerkrachten in het basisonderwijs en 47% van de leerkrachten in het voortgezet onderwijs heeft geen enkele ICT-gerelateerde opleiding ontvangen.*

Het ontstaan van bottlenecks en tekorten aan bepaalde vaardigheden maakt nog duidelijker hoe belangrijk de ontwikkeling van competenties gedurende de gehele levenscyclus is, en heeft lidstaten aangemoedigd om hun beleid inzake levenslang leren te versterken. Er wordt meer aandacht besteed aan *basisvaardigheden* en verbetering van *het alfabetisme onder volwassenen* is in enkele lidstaten een bijzondere prioriteit geworden. De sociale partners spelen een steeds belangrijker en bredere rol bij het levenslang leren in alle lidstaten. Er zijn vele acties ondernomen om een *betere afstemming van het aanbod van onderwijs en opleiding op de vraag van de arbeidsmarkt* te bevorderen, onder meer door het initiële onderwijs meer relevant voor het beroepsleven te maken, door leerlingstelsels uit te breiden en te hervormen, en in enkele lidstaten door mechanismen om beter te anticiperen op behoeften aan bepaalde vaardigheden. Over het algemeen blijft het *onderwijsaanbod weinig vraaggericht*; het reactievermogen van de stelsels dient verder verbeterd te worden, en er moet meer rekening gehouden worden met het thema mobiliteit.

In de meeste lidstaten valt een *sterkere regionale dimensie* van het beleid inzake levenslang leren te constateren (bevordert door strategieën voor regionale ontwikkeling, leerpartnerschappen, en in sommige gevallen door ruimere budgetten voor regionale autoriteiten) en vele lidstaten hebben lokale opleidingscentra uitgebreid om de mogelijkheden dichterbij de mensen te brengen. De meeste lidstaten hebben hun voorlichtings-, advies- en begeleidende diensten versterkt en ontwikkelen financiële prikkels voor zowel ondernemingen als individuen om gebruik te maken van het leeraanbod. Het blijvend lage deelnamecijfer aan onderwijs en opleiding en de vertraging van de opwaardering van de vaardigheden van de bevolking wijzen er echter op dat duurzame actie noodzakelijk is. *Twee van de drie lidstaten hebben nu nationale doelen inzake deelname en behaalde resultaten bepaald.* Er is echter een tendens zich vooral op de jongere leeftijdsgroepen te richten, en hoewel dat natuurlijk belangrijk is, dient ook aandacht te worden besteed aan het beter bereiken van oudere leeftijdsgroepen, de laaggeschoolde en kwetsbare groepen, werknemers van KMO's en mensen met atypische arbeidsovereenkomsten. Ook dient meer aandacht te worden besteed aan het *bevorderen van een cultuur waarin leren gewaardeerd wordt.*

¹⁹

Voor het EU-gemiddelde is het VK niet meegerekend, gezien het ontbreken van vergelijkbare gegevens. Voor Ierland na 1997 worden de resultaten van dat jaar gebruikt. De gegevens voor Zweden voor 2000 en 2001 zijn niet vergelijkbaar vanwege wijzigingen van de opzet van de enquête. Voor Frankrijk is deze informatie alleen verzameld als onderwijs of opleiding gevolgd werd op het moment van het onderzoek.

Hoewel er aanwijsbare vooruitgang is geboekt met de ontwikkeling van nationale strategieën, dient meer nadruk te worden gelegd op *leren op het werk en andere niet-formele vormen van leren, op kansarme groepen, op monitoringsystemen en op beter gecoördineerde begeleidings- en adviesdiensten.*

Het *percentage voortijdige schoolverlaters* daalt geleidelijk, maar in een temp dat het twijfelachtig maakt of het gemeenschappelijke doel het cijfer te halveren tegen 2010 gehaald zal kunnen worden. Naast meer intensieve ondersteuning is er behoefte aan individuele benaderingen en aan interventie in een vroeg stadium. Het probleem is bijzonder hardnekkig bij jongens en een grondige analyse van de situatie en een evaluatie van de doelmatigheid van de maatregelen is vereist.

De lidstaten hebben zich meer inspanningen getroost om de ontwikkeling van ICT-vaardigheden in het algemeen, en van e-learning in het bijzonder, te bevorderen. Er worden specifieke inspanningen ondernomen om leden van prioritaire groepen, waaronder oudere werkenden en werklozen, te voorzien van ICT-basisvaardigheden om *de ontwikkeling van een digitale kloof* te voorkomen. De belangrijke rol van ICTs bij het ondersteunen van leren en onderwijzen wordt versterkt. E-learning wordt niet alleen gebruikt om de toegang tot leren te verbeteren maar ook om de kwaliteit van het leerproces te verbeteren. Met betrekking tot de *gemeenschappelijke doelen inzake e-learning* zijn de meeste lidstaten dicht bij een internettoegangscijfer van 100%, hoewel de vooruitgang op basisscholen enigszins achterblijft. De verhouding van het aantal leerlingen tot het aantal computers met internetaansluiting verbetert gestaag, maar er is reden tot bezorgdheid ten aanzien van de ICT-opleiding van leraren; bijna de helft van alle leraren in het voortgezet onderwijs heeft nog geen opleiding ontvangen, hoewel steeds meer leraren gebruik maken van computers. Over het algemeen is er weinig aandacht voor de genderdimensie van levenslang leren, en vooral van e-learning.

Meer aandacht voor het voorkomen van bottlenecks

De feiten betreffende beroepsmobiliteit

- *Tussen 1997 en 2001 is in de EU als geheel de verandering in de beroepenstructuur (die als indicator voor de beroepsmobiliteit gebruikt wordt) toegenomen van 1,9% tot 2,9%²⁰. De verandering was groter in Denemarken, Griekenland, Italië, Oostenrijk, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.*

De feiten inzake geografische mobiliteit

- *15,2% van degenen die in 2001 binnen de EU van woonplaats veranderden (inclusief binnen dezelfde gemeente) deden dat om beroepsredenen²¹. Oostenrijk (18,3%), Duitsland (19,3%), Frankrijk (21,1%) en Griekenland (17,1%) liggen boven dat gemiddelde. België (9,3%), Ierland (10,9%), Nederland (8,5%) en Portugal (8,9%) liggen er aanzienlijk onder.*

²⁰ Het percentage is het resultaat van de optelling van de absolute waarden van veranderingen in de beroepenstructuur van de lidstaten, b.v. 3% meer kantoorpersoneel, 2% minder elementaire beroepen, enz. Voor Zweden zijn alleen gegevens beschikbaar voor de periode 1998-2000 en voor Finland alleen voor de periode 1998-2001.

²¹ Gebaseerd op de resultaten van Eurobarometer 54.2, februari 2001.

- *Het percentage mensen die tussen 1997 en 2001 in de EU als geheel naar een andere regio verhuisden (in dezelfde of een andere lidstaat) steeg van 1,2% naar 1,4%. De grootste toename was in Frankrijk en Oostenrijk. De sterkste neerwaartse trend kan worden waargenomen in Italië (1,1% naar 0,6%) en België (1,2% naar 0,1%). De stijging bij mannen (0,2%) was iets hoger dan bij vrouwen (0,1%).*

Ondanks het feit dat de veranderende economische context geleid heeft tot een vermindering van de kortetermijnspanningen op de arbeidsmarkt, hebben de lidstaten meer aandacht besteed aan de bestrijding van bottlenecks besteed dan in het verleden. In het bewustzijn dat de economische groei steeds meer afhankelijk zal zijn van actiever management van het aanbod van arbeid, en ook met het oog op demografische veranderingen, hebben de meeste lidstaten de nadruk gelegd op de *ontwikkeling van monitoringsystemen* om de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt beter te kunnen vaststellen en analyseren om in de toekomst bottlenecks te voorkomen. Zij benadrukken ook de *noodzaak van actiever arbeidsmarktbeleid* (met name voor kansarme groepen) en *onderwijsbeleid*.

In alle lidstaten zijn *beroepsonderwijs en scholing voor werkenden en werklozen* belangrijke componenten van het beleid ter beperking van bottlenecks in specifieke sectoren (met name ICT, gezondheidszorg en onderwijs) en beroepen (hoger technisch personeel). Lidstaten die blijvende, of zelfs ergere, bottlenecks voorzien in de komende jaren, proberen *proactieve onderwijs- en opleidingsprogramma's te ontwikkelen*, in veel gevallen gekoppeld aan de ontwikkeling van een alomvattend systeem voor levenslang leren. Ook wordt erkend dat het verhelpen van bottlenecks meer vereist dan acties inzake aanwerving en opleiding: er worden pakketten maatregelen ingevoerd om de aantrekkelijkheid van de publieke sector te verbeteren en het absentisme te beperken. Echter, slechts één land (Denemarken) noemt de bestrijding van gendersegregatie als een manier om het probleem van de bottlenecks te helpen oplossen.

Ook het beleid inzake *geografische mobiliteit* heeft dit jaar meer profiel gekregen. Sommige beleidsmaatregelen betreffen *interregionale mobiliteit* binnen de nationale arbeidsmarkt, die door de lidstaten op verschillende manieren wordt aangemoedigd (bijvoorbeeld in Duitsland, Frankrijk, Spanje, Italië en België). Verschillende lidstaten noemen *immigratie* als een onderdeel van de oplossing voor tekorten aan arbeidskrachten, en erkennen daarmee het belang van een beter geïntegreerde Europese arbeidsmarkt. Veel lidstaten hebben stappen ondernomen om het vermogen van hun arbeidsbemiddelingsdiensten mensen en banen te combineren, te verbeteren. De meeste ontwikkelen elektronische gegevensbanken met CV's die via EURES aan elkaar gekoppeld zijn.

Meer geïntegreerd integratiebeleid, maar versterking van de maatregelen aan de vraagzijde noodzakelijk

Net als in voorgaande jaren *beschouwen de meeste lidstaten integratie in de arbeidsmarkt als de beste manier om sociale integratie te bevorderen*. Men erkent echter steeds meer dat dit niet voor alle kansarmen een onmiddellijke optie is, en daarom wordt de nadruk gelegd op een breder scala van *aanvullende beleidsmaatregelen die bijdragen tot sociale integratie* (huisvesting, gezondheidszorg, stedelijk en landelijk regeneratiebeleid). De *invloed van het Integratieproces is duidelijk zichtbaar* in de ontwikkeling van deze meer globale benadering,

en de helft van de lidstaten verwijst in deze context expliciet naar hun nationale actieplannen inzake sociale integratie.

De kloof tussen de totale werkgelegenheids- en werkloosheidscijfers en die van specifieke groepen met onevenredig veel kansarmen, zoals mensen met een handicap, etnische minderheden of immigranten, blijft breed ondanks het feit dat de meeste lidstaten hun actieve arbeidsmarktmaatregelen hebben geïntensiveerd. Dit bewijst opnieuw dat, naast het verbeteren van de inzetbaarheid en het beantwoorden aan bredere behoeften inzake sociale integratie, ook de vraagzijde van de markt aangepakt moet worden om discriminatie van kansarme personen te bestrijden. Er worden stappen in deze richting genomen; enkele lidstaten melden initiatieven die *inzetbaarheidsmaatregelen voor kansarmen combineren met meer nadruk op het aanmoedigen van aanwerving* (bewustmaking en bestrijding van discriminatie in het algemeen). Deze acties dienen voortgezet en uitgebreid te worden. De omzetting van de antidiscriminatie-richtlijnen op basis van artikel 13 in nationale wetgeving ondersteunt deze inspanningen.

De evaluatie van de doelmatigheid van maatregelen om kansarme personen in de arbeidsmarkt te integreren en discriminatie te verhinderen, wordt ernstig bemoeilijkt door verschillen in de definitie van deze groepen en een gebrek aan statistische gegevens.

2.2.2. *Ondernemerschap*

Het verbeteren van de voorwaarden voor ondernemerschap is essentieel voor het bevorderen van duurzame groei en het creëren van banen. De ondernemerschapspijler betreft het bieden van voorwaarden die het creëren van nieuwe banen bevorderen. De pijler is gericht op het vergemakkelijken van de ontwikkeling van een gunstige omgeving voor start-ups en voor de groei van bestaande ondernemingen, en op het effectief benutten van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij en van de dienstensector. De pijler legt onder andere de nadruk op werkgelegenheidsvriendelijke belasting, die samen met betere toegang tot financiering voor start-ups en ondernemingen in de ontwikkelingsfase van cruciaal belang is voor het bevorderen van een gunstig ondernemersklimaat. Een andere doelstelling is het stimuleren van actie ter bevordering van werkgelegenheid op regionaal en plaatselijk niveau.

Meer doelgerichte actie is noodzakelijk om ondernemerschap tot een belangrijke aandrijvende kracht voor groei en werkgelegenheid te maken

De inspanningen om de administratieve lasten voor het bedrijfsleven te verlichten zijn onvoldoende ontwikkeld. De beleidsaandacht is vooral gericht op de complexiteit van en de vertragingen bij het inschrijven van nieuwe ondernemingen. De nadruk is gelegd op de *vereenvoudiging van de inschrijvingsprocedures*, vooral door gebruik te maken van ICT, en sommige lidstaten hebben kwantitatieve doelen bepaald²², zoals het met de helft reduceren van de nodige tijd en de kosten voor het opzetten van een onderneming (Spanje, Portugal) of

²²

Zie COM(2002) 610.

het verminderen van de administratieve lasten met 25% tegen het einde van de huidige legislatuurperiode (België en Portugal). Beoordeling van het *effect van wetgeving op het bedrijfsleven* vindt alleen plaats met betrekking tot bestaande wetgeving, en een ex-ante evaluatie van nieuwe wetgeving wordt in de meeste lidstaten niet overwogen (behalve in het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Luxemburg en Denemarken). Het groeiende aantal "one-stop shops" in de hele EU wordt aangevuld door de vooruitgang inzake wetgevende acties om start-ups te vergemakkelijken. De toegang tot financiering – een cruciale factor, vooral wat betreft het stimuleren van het aanbod van risicokapitaal bij de start en de eerste fase van de levenscyclus van een onderneming – heeft niet veel aandacht gekregen.

Het belang van zelfstandigheid voor het creëren van banen wordt door alle lidstaten erkend. Zweden heeft zelfs een specifiek doel bepaald betreffende het aantal zelfstandigen. *Meer doelgerichte ondersteuning is echter noodzakelijk om het potentieel voor zelfstandigheid te benutten* door werknemers en werklozen aan te moedigen de sprong in de zelfstandigheid te wagen. Het aandeel van de zelfstandigheid in de totale werkgelegenheid is afgenomen van 14,9% in 1997 tot 14% in 2001; de daling is bij mannen sterker dan bij vrouwen. Deze ontwikkeling kan simpelweg het gevolg zijn van een graduele structurele verandering, d.w.z., traditionele sectoren met relatief veel zelfstandigen verdwijnen en maken plaats voor nieuwe sectoren waar zelfstandigheid minder voorkomt. Culturele redenen en de relatief grote echte of vermeende problemen bij het opzetten van een bedrijf lijken mensen in veel lidstaten daarvan af te houden. De belastingdruk op zelfstandigen en kleine bedrijven lijkt af te nemen en er zijn stappen genomen om de belastingdruk voor potentiële zelfstandigen te verlichten, en verschillende lidstaten verrichten gecoördineerde en duurzame inspanningen om vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen.

De positieve ontwikkelingen in scholing voor ondernemerschap dienen versterkt te worden. Op het gebied van de scholing van potentiële en bestaande ondernemers wordt in de meeste lidstaten een groot aantal initiatieven ondernomen. *Het bevorderen van ondernemerschap binnen het onderwijsstelsel* is een belangrijke ontwikkeling in de richting van het wegnemen van de culturele en mentaliteitsobstakels voor zelfstandigheid, maar de inspanningen dienen geïntensiveerd te worden en de nadruk dient gelegd te worden op de opleiding van leraren. De lidstaten bieden een breed spectrum van opleidingsmogelijkheden voor (potentiële) ondernemers buiten – en in uiteenlopende mate ook binnen – het onderwijsstelsel. Deze mogelijkheden zijn gecreëerd door uiteenlopende instellingen, organisaties ter ondersteuning van het bedrijfsleven en beroepsorganisaties, maar moeten meer afgestemd worden op de behoeften van de gebruikers, met name wat betreft bronnen van financiële ondersteuning, en er moet meer aandacht worden besteed aan opleidingsmogelijkheden voor vrouwen en jongeren.

Ondanks de vertraging van de groei van de werkgelegenheid in de dienstensector *dient het volledige potentieel van deze sector te worden benut, met bijzondere nadruk op de kennisgebaseerde diensten.* De werkgelegenheid in de dienstensector bleef stijgen in 2001, maar in een lager tempo, met een EU-gemiddelde van 1%, wat minder is dan de totale werkgelegenheids groei (1,2%). Het groeicijfer was in de meeste lidstaten hoger voor vrouwen dan voor mannen. Het werkgelegenheidscijfer in diensten steeg in de periode 1997-2001 met

bijna 4 procentpunten tot 44,4% in 2001. Dit cijfer is licht hoger voor vrouwen (45,6%) dan voor mannen (43%). Slechts weinig lidstaten hebben hun inspanningen beschreven met betrekking tot het verwijderen van obstakels voor het verlenen van diensten (Denemarken, Duitsland), maar de meeste concentreren zich op investeringen in kennisgebaseerde diensten. Dit betreft niet alleen ondersteuning in de startfase, maar ook ondersteuning van bestaande ondernemingen om hun activiteiten verder te ontwikkelen, vernieuwing te stimuleren en nieuwe banen te creëren. Een reeks van nieuwe initiatieven in verschillende lidstaten is gericht op het creëren van werkgelegenheid in kennisgebaseerde diensten en in de milieusector. Sommige lidstaten hebben hun inspanningen om de werkgelegenheid in de milieusector te creëren, opgevoerd (Oostenrijk, België, Denemarken, Duitsland).

Er is enige vooruitgang geboekt bij de bestrijding van *zwart werk* maar de inspanningen moeten worden versterkt en het toezicht op en de rapportering over de tenuitvoerlegging moet worden verbeterd. De lidstaten pakken het probleem van zwart werk aan door algemene arbeidsmarkthervormingen. Zij concentreren hun inspanningen op: vereenvoudiging van de procedures voor het aanmelden van nieuwe arbeidsplaatsen; meer inspectie- en controlecampagnes; het combineren van prikkels om te gaan werken met sancties, inclusief maatregelen ter bestrijding van belasting- en socialeverzekeringsfraude; reductie van het BTW-tarief op arbeidsintensieve diensten, om die in staat te stellen beter te concurreren met aanbieders van dezelfde diensten in de "informele" economie; en ontwikkeling van wetgeving voor de controle van zwart of illegaal werk verricht door immigranten. De meeste lidstaten hebben *nieuwe initiatieven* op deze terreinen genomen of aangekondigd (het Verenigd Koninkrijk, Portugal, Italië, Duitsland, Frankrijk, Oostenrijk, België, Spanje, Nederland en Griekenland). Er moet en kan meer worden gedaan, door gecoördineerde inspanningen waarbij alle betrokken diensten betrokken zijn, in nauwe samenwerking met de sociale partners.

Ondanks reducties blijft de belastingdruk op arbeid hoog

Voornaamste feiten over belasting in de EU

- *De totale belastingdruk in de EU, uitgedrukt als de verhouding tussen de totale belastingopbrengsten en het BBP, steeg van 41,5% in 1996 tot 41,9% in 1999, met een dalende trend in 2001 tot net onder het peil van 1996 (41,3%).*
- *De aangepaste impliciete belasting²³ op arbeid, die aangeeft hoe de totale belasting op lonen in de EU zich ontwikkelt, bereikte een piek van bijna 37,8% in 1996 en daalde daarna met 1 procentpunt tot 36,8% in 2001.*
- *De reductie van de belastingdruk op laagbetaalde arbeid is kennelijk ingrijpender. In de EU kan een gemiddelde belastingverlaging van 3 procentpunten in de periode 1997-2001 worden geconstateerd, tot 37,8% in 2001, weliswaar met aanzienlijke verschillen per lidstaat.*

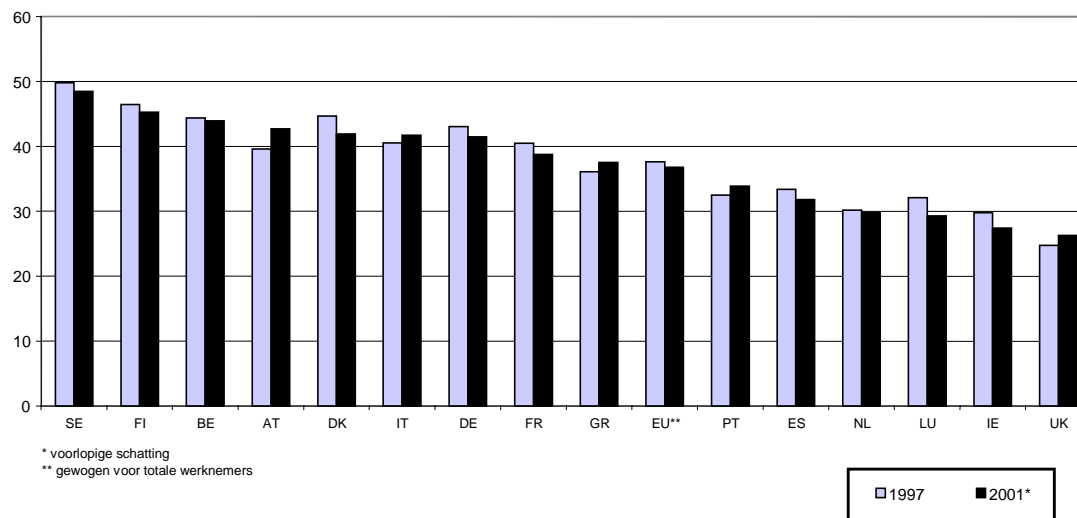
Het algemene belastingklimaat zou ondernemersgeest moeten bevorderen en het nemen van risico's moeten aanmoedigen. De totale belastingdruk steeg in de periode 1996-1999. Daarna keerde de trend in veel lidstaten. Desalniettemin blijft in verschillende landen (Zweden, Denemarken, België, Finland, Frankrijk en Oostenrijk) het belastingcijfer hoog, bij meer dan 45% van het BBP.

In alle lidstaten kunnen positieve ontwikkelingen worden waargenomen met betrekking tot het verlichten van de belastingdruk op arbeid. De meeste lidstaten hebben deze doelstelling onderschreven, maar geen nationale doelen bepaald. De belastingdruk op arbeid, uitgedrukt als de aangepaste impliciete belasting op arbeid, is in de EU verminderd²⁴ met 1 procentpunt in 1996-2001, tot 36,8% in 2001, hoofdzakelijk door verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen. De vermindering van de belastingdruk op arbeid is het duidelijkst zichtbaar bij de laagbetaalden (bijna 3 procentpunten), gemeten aan de hand van de belastingkloof op arbeid voor de ongetrouwde werknemer die 67% van het loon van de gemiddelde productiemedewerker verdient.

²³ De aangepaste impliciete belastingvoet wordt gedefinieerd als het totaal van de directe en indirecte belastingen op inkomen uit arbeid (loonbelasting plus werkgeversbelastingen) plus de socialezekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers, als een percentage van de totale arbeidskosten, inclusief werkgeverslasten. Het is een retrospectieve empirische maat voor de feitelijke belastingdruk op inkomen uit arbeid en berust dan ook op de bekende gezamenlijke gegevens over inkomens en belastingopbrengsten.

²⁴ De cijfers voor de impliciete belastingvoeten zijn gebaseerd op nationale rekeningen en op aanvullende ramingen van de lidstaten (bron: diensten van de Commissie, DG TAXUD). De "belastingwig" op arbeid meet het verschil tussen de loonkosten van de werkgever en het nettoloon van een ongetrouwde werknemer die 67% van het gemiddelde loon van een productiemedewerker verdient (bron: OESO in samenwerking met de lidstaten). De gegevens zijn gebaseerd op taxindices voor hypothetische huishoudens.

Grafiek 3: Aangepaste impliciete belastingvoet werknemers



Source: Eurostat, the structure of the taxation systems in the EU', updated by the Commission Services, DG TAXUD.

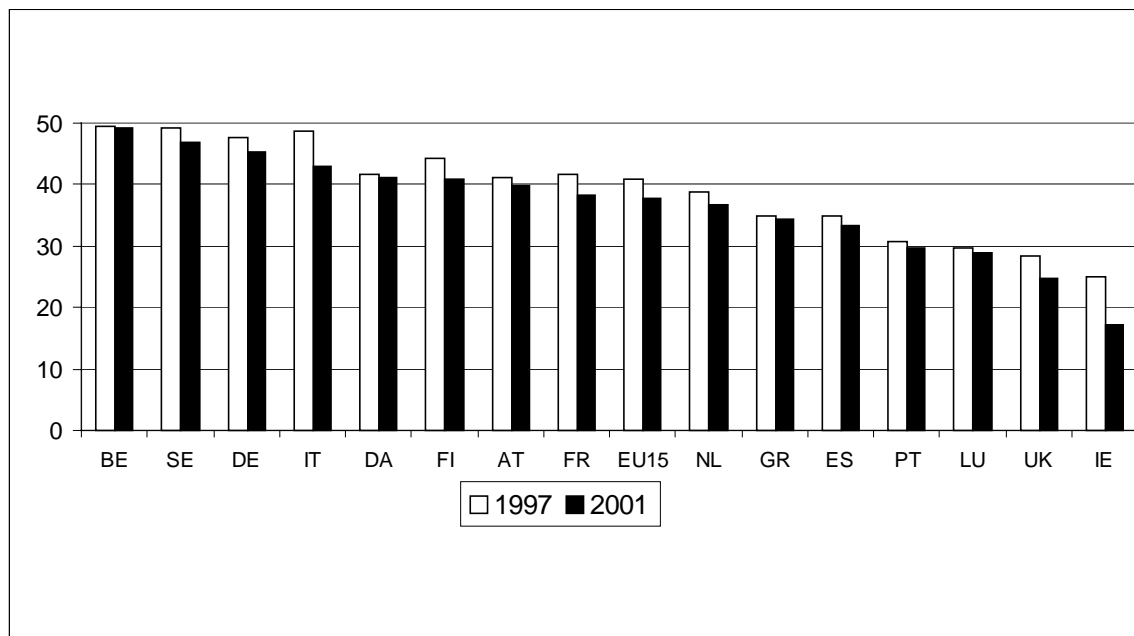
Het beeld verschilt sterk per lidstaat, met aanzienlijke verschuivingen van de samenstelling van de belastingwig in de afgelopen jaren. In Ierland en Italië waren de verminderingen van de totale belastingwig het grootst, gevolgd door het Verenigd Koninkrijk, Finland en Frankrijk. In de periode 1997-2001 hebben de meeste lidstaten de belastingwig voor de laagstbetaalden en/of gemiddelde verdieners verminderd.

De meeste lidstaten melden *aanzienlijke verlagingen van de persoonlijke inkomstenbelasting en de socialezekerheidsbijdragen* in 2001-2002, als onderdeel van hun belastinghervormingen om de belastingdruk op arbeid te verlichten (Frankrijk, Nederland, Ierland, Denemarken, Finland, Zweden, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Luxemburg en België). Verlagingen van de wettelijke inkomstenbelastingpercentages waren daarbij een belangrijk instrument. Verschillende lidstaten hebben ook de vrijstellingsdrempels verhoogd. De meeste lidstaten verlenen prioriteit aan verlagingen voor de laagbetaalden, zo werden bijvoorbeeld in veel lidstaten speciale belastingkredieten of verhoging van de belastingvrije voet voor inkomen uit arbeid ingevoerd (België, Frankrijk, Finland, Zweden, Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland²⁵). Deze instrumenten werken zodanig dat de belastingverlagingen normaliter eerste ingevoerd worden voor laagbetaalden, en vervolgens (geleidelijk) afgeschaft voor de hogere inkomens. Ook zijn er gerichte verlagingen van de socialezekerheidsbijdragen (hoofdzakelijk van die van de werkgevers) ingevoerd, met name voor laagbetaalden, voor het

²⁵ Nederland is de uitzondering op de regel dat de belastingkredieten/af trekposten geleidelijk worden afgeschaft voor hogere inkomens.

aanwerven van nieuw personeel en voor langdurige werklozen, voor het in dienst houden van oudere werknemers, en voor schoolverlaters (België, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Zweden, Denemarken en Portugal).

Grafiek 4: Belastingtarief voor een ongetrouwde werknemer die 67% van het gemiddelde loon voor productiemedewerkers verdient



Bron: OESO, "Taxing wages-taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits", berekeningen van de diensten van de Commissie op basis van de OESO-database 1996-2001.

In aanmerking genomen dat de belastingdruk op arbeid in de meeste lidstaten sinds de vroege jaren zeventig continu toegenomen was, is de recente omkering van deze trend een belangrijk resultaat. Ondanks deze positieve ontwikkeling blijven de belastingen op arbeid in een aantal lidstaten hoog, vooral in vergelijking met de VS en Japan. De inspanningen om de belastingdruk voor de laagbetaalden te verminderen en een evenwicht te bereiken in de mix van de verschillende belastingmaatregelen moeten worden opgevoerd, rekening houdende met de specifieke kenmerken van de arbeidsmarkten.

De belastingprikkels om meer te investeren in menselijke hulpbronnen moeten worden versterkt. De belastinghervormingen van de lidstaten zijn niet alleen bedoeld om het creëren van banen te bevorderen, maar ook om financiële barrières voor opleidingen voor zowel ondernemingen als het individu weg te nemen. Een toenemend aantal lidstaten *bevordert investeringen in menselijk kapitaal door belastingprikkels voor ondernemingen die opleidingen aanmoedigen* (Spanje, Oostenrijk, Nederland, Zweden, het Verenigd Koninkrijk). Sommige lidstaten bevorderen niet-belastinggerelateerde maatregelen die opleiding aanmoedigen voor het individu of de onderneming, zoals gebruik van de inkomsten uit "groene" belastingen voor de ontwikkeling van individuele vaardigheden of innovatieve financieringsmechanismen die gericht zijn op individuen, zoals een "vaardighedenbonus"

gekoppeld aan "vaardighedenspaarrekeningen" (Zweden) en belastingkredieten (het Verenigd Koninkrijk). Naarmate echter de geografische mobiliteit van werknemers toeneemt en zij steeds vaker van werkgever wisselen, worden ondernemingen weer minder geneigd om opleidingsinitiatieven te organiseren.

Er wordt weinig vooruitgang geboekt bij het verschuiven van belastingen van inkomen uit arbeid naar alternatieve bronnen. Sommige lidstaten (Denemarken, Duitsland, Nederland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) hebben "groene" belastingen ingevoerd of verhoogd, met name op energie, maar hoofdzakelijk om milieu-doelstellingen te kunnen verwezenlijken en niet zozeer om verminderingen van de belasting op arbeid te compenseren. Verschillende lidstaten voeren nieuwe belastingmaatregelen in die de (indirecte) belastingdruk op arbeidsintensieve diensten verminderen, door de BTW-tarieven op dergelijke diensten te verlagen (België, Spanje, Frankrijk, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk). Deze regeling, die 2000 is ingevoerd voor een periode van 3 jaar, zal met een jaar verlengd worden, tot 2003, om de Commissie in staat te stellen de doelmatigheid ervan te beoordelen op basis van nationale verslagen en om te kunnen besluiten of de regeling tot andere lidstaten uitgebreid dan wel afgeschaft moet worden.

De ontwikkeling van een territoriale dimensie van de EWS is een fase van consolidering ingegaan

Lokale werkgelegenheidsstrategieën moeten worden opgezet overeenkomstig de specifieke omstandigheden van de plaatselijke situatie. De lidstaten zijn voortgegaan met het uitvoeren van maatregelen en aanpassingen van het beleid die eerder waren geïnitieerd, en slechts enkele hebben nieuwe maatregelen inzake lokale en regionale werkgelegenheidsacties ingevoerd. Er is een groeiende tendens van decentralisatie van het werkgelegenheidsbeleid, in veel gevallen geïnspireerd door de Europese Werkgelegenheidsstrategie en de Structuurfondsen. De behoefte aan een meer strategische aanpak bij de ontwikkeling van werkgelegenheid op lokaal niveau lijkt nu algemeen erkend te worden, en dit wordt steeds meer weerspiegeld in de NAP's. Een dergelijke aanpak vereist meer coherentie, een doordacht ontwerpen en een rigoureuze evaluatie van het territoriale werkgelegenheidsbeleid.

De regionale actieplannen zijn verder ontwikkeld en lopen nu in vier lidstaten (België, Portugal, Spanje en het Verenigd Koninkrijk). In Finland zullen met ingang van 2002 de regionale plannen in de NAP's geïntegreerd worden, waarbij ministeries en de betreffende regionale instanties zullen onderhandelen over de jaarlijkse doelen en de middelen voor de regio's. De Territoriale Werkgelegenheidspacten blijven in sommige lidstaten (Italië, Portugal, Oostenrijk) belangrijke instrumenten voor de tenuitvoerlegging van werkgelegenheidsbeleid op lokaal/regionaal niveau.

De partnerschapsbenadering dient versterkt te worden. De deelname van lokale en regionale autoriteiten aan het NAP-proces blijft in de meeste lidstaten beperkt tot de fase van de tenuitvoerlegging. De NAP's worden hoofdzakelijk opgesteld door de centrale overheid, die andere actoren raadpleegt maar daarmee zelden een echt partnerschap aangaat. Er is groeiende belangstelling in de lidstaten voor de rol van geïntegreerde strategieën op territoriale basis, en

voor partnerschappen als instrumenten van actief arbeidsmarktbeleid; strategische partnerschappen op lokaal niveau worden vaak vermeld, maar zelden in detail beschreven, en vaak houden de genoemde partnerschappen verband met programma's van de Structuurfondsen. Het lopende proces van decentralisering van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten impliceert meer flexibiliteit en autonomie op lokaal niveau, aangezien deze diensten nu steeds meer maatregelen of instrumenten waartoe op nationaal of regionaal niveau is besloten, kunnen selecteren om aan plaatselijke behoeften te voldoen. De rol van de sociale partners bij het creëren van werkgelegenheid op lokaal niveau wordt niet in detail besproken en andere potentiële actoren worden nog minder genoemd, hoofdzakelijk in de context van de *sociale economie*.

2.2.3. Aanpassingsvermogen

Acties onder deze pijler van de Europese Werkgelegenheidsstrategie betreffen vooral de gezamenlijke inspanningen van regeringen en sociale partners, door middel van een partnerschapsaanpak, om het peil en de kwaliteit van de werkgelegenheid te verbeteren door aanpassing van de organisatie van het werk en de tenuitvoerlegging van strategieën voor levenslang leren op het niveau van de onderneming. Deze acties zijn gericht op het verbeteren van het vermogen van de arbeidsmarkt en van de partijen op die markt om zich aan te passen aan structurele veranderingen, met name door het aanpassingsvermogen van ondernemingen te verbeteren, belemmeringen voor nieuwe werkgelegenheid weg te nemen en een juist evenwicht van flexibiliteit en zekerheid te bieden. Naast verbreding van de werkingssfeer van de Werkgelegenheidsrichtsnoeren in 2001, met name ten aanzien van gezondheid en veiligheid op het werk en in termen van een doel voor informatiemaatschappijkennis dat tegen 2003 verwezenlijkt moet zijn, dringen de Richtsnoeren in 2002 specifiek aan op een bijdrage aan verbeteringen van de kwaliteit van werk in de context van de modernisering van de organisatie van werk.

Stappen naar een beter evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid

Evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid: een concept in ontwikkeling

Overwegende dat de begrippen flexibiliteit en zekerheid zelf evolueren als gevolg van veranderingen in onze samenlevingen, is het zinvol het concept van een evenwicht tussen beide – essentieel voor de pijler aanpassingsvermogen – nader te bestuderen.

- *Flexibiliteit*, of het vermogen van bedrijven zich aan te passen aan de vraag van de markt, kan verschillende vormen aannemen met betrekking tot werkgelegenheid. *Externe flexibiliteit* in termen van het vermogen tot "hiring and firing" (met inbegrip van het gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) maakt een onmiddellijke reactie op onvoorziene omstandigheden en veranderende trends zoals een veranderende vraag of een behoefte aan andere vaardigheden mogelijk, en stelt bedrijven in staat hun productie snel aan te passen. *Interne flexibiliteit* houdt een reorganisatie van het bestaande personeelsbestand in (werktijd, werkmethoden, opleiding, mobiliteit, enz...) en biedt een aanpak op langere termijn van het managen van verandering en van de ontwikkeling van vaardigheden en competenties, met duidelijke voordelen in termen van productiviteit en aanpassingsvermogen. Deze vormen van flexibiliteit zijn complementair en brengen beide specifieke voordelen en kosten voor individuen, bedrijven en de samenleving met zich.

- *Zekerheid*, in een statische benadering, betreft de stabiliteit van de arbeidsverhouding en de aanwezigheid van een vangnet in geval van ontslag. In een meer *dynamisch* perspectief omvat zekerheid ook non-discriminatie tussen verschillende vormen van arbeidsovereenkomsten en -regelingen, en het verwerven en op peil houden van inzetbaarheid, om aanpassing aan verandering en mobiliteit binnen en tussen banen te vergemakkelijken. In dit licht zijn de toegang tot opleiding en loopbaanontwikkeling essentiële aspecten van werkzekerheid.

Flexibiliteit en zekerheid kunnen zodanig worden georganiseerd dat zij *elkaar wederzijds versterken*. Een goed evenwicht bevordert het aanvaarden van vernieuwing en verandering, en ook de diversiteit op de arbeidsmarkt. Het is een belangrijke component van de kwaliteit van werk. Het is in het belang van zowel werkgevers als werknemers.

Naast de gematigde stijging van deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zie het kader hieronder), heeft de al lang bestaande trend van de flexibilisering van de regelingen van werktijden zich in 2001 voortgezet. In Duitsland, Griekenland, Oostenrijk, Italië, Luxemburg en België zijn in veel collectieve overeenkomsten *werktijdcorridors en langere perioden voor de berekening van de gemiddelde werktijden* ingevoerd. Gerechtelijke en collectieve acties om *overwerk* te beperken worden ondernomen in Luxemburg, België, Duitsland, Griekenland en Oostenrijk. De verkorting van de werktijden waarmee in Frankrijk en België begonnen is, is voortgezet, maar meer afgestemd op uiteenlopende behoeften door middel van passende overeenkomsten. In die zin leiden die maatregelen ook vaak tot meer flexibiliteit.

Om te beantwoorden aan de specifieke behoeften van hun arbeidsmarkten proberen verschillende lidstaten het huidige evenwicht tussen verschillende typen arbeidsovereenkomsten en werktijdregelingen te wijzigen. Spanje bijvoorbeeld probeert het percentage arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken, terwijl Griekenland tracht de aantrekkelijkheid van deeltijdwerk te vergroten, en Zweden voltijdwerk wil aanmoedigen. Deze inspanningen kunnen geleidelijk leiden tot grotere convergentie van de werkpatronen in de EU-lidstaten.

Flexibiliteit van werk

- Er was een **gematigde maar gestage toename** van het gebruik van **deeltijdwerk** in de periode 1997-2001. Het percentage werknemers dat in deeltijd werkt steeg van 17,7% tot 17,9%. In lidstaten met hoge part-time cijfers, zoals Denemarken en Zweden, is een zekere daling op langere termijn merkbaar; de laagste percentages deeltijdwerkers zijn nog steeds te vinden in Portugal en Griekenland, tussen 4,8% en 3,5%.
- Het percentage **arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd** steeg van 12,2% in 1997 tot 13,2% in 2001. Spanje heeft het hoogste aandeel met meer dan 31%, met een dalende trend in recente jaren; lage cijfers worden geregistreerd in Ierland (sterk dalend) en in Luxemburg (lichte toename).
- Terwijl deeltijdwerk volgens 80% van de daarover ondervraagde personen een **vrijwillige** keuze is, zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd meestal **niet de wens van de betrokkenen** (ook 80%).

Als tegenwicht voor deze trend naar meer flexibiliteit hebben veel lidstaten belangrijke stappen ondernomen om *gelijke behandeling te verzekeren*, in belangrijke mate op basis van de relevante EU-richtlijnen betreffende deeltijdwerk en arbeidsovereenkomsten voor bepaalde

tijd (Italië, Griekenland, Portugal, Luxemburg, Spanje, Duitsland, België). In Ierland, Duitsland, Zweden, Luxemburg en Denemarken hebben *deeltijdwerkers* meer rechten verworven. In Portugal, Griekenland, Nederland en Spanje zijn er maatregelen genomen om deeltijdwerk aantrekkelijker te maken, en in Frankrijk is het aantal gevallen van onvrijwillig deeltijdwerk afgenomen als gevolg van de verkorting van de werkweek. Wat *arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd* betreft is met name actie ondernomen in Griekenland, Portugal, het Verenigd Koninkrijk, Finland, Italië, Zweden, Duitsland en Spanje, ter verbetering van arbeidsomstandigheden en/of om overeenkomsten voor de korte termijn te ontmoedigen. Om het aantal onzekere banen te beperken, zijn in Frankrijk en Duitsland bepaalde beperkingen op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ingevoerd.

In alle lidstaten worden verbeteringen inzake *gezondheid en veiligheid* gemeld, als gevolg van wettelijke regelingen en/of collectieve overeenkomsten, en deze verbeteringen worden beschouwd als een belangrijk element van de verbetering van de kwaliteit van werk. In veel gevallen zijn er hervormingen gaande om preventieve actie te versterken, de werkingssfeer van maatregelen uit te breiden en goede praktijken te verbreiden. De betrokkenheid van de sociale partners (met name in Finland, Italië, Frankrijk, Zweden, Spanje, Oostenrijk en Portugal) neemt toe, zoals blijkt uit hun actieve rol bij de voorbereiding en tenuitvoerlegging van maatregelen. Een fundamentele herziening van bestaande wetgeving is gepland in Ierland en Denemarken, met speciale aandacht voor het vaststellen van nieuwe risico's. In Nederland is er een aantal convenants op sectorieel niveau gesloten, en voor dit jaar zijn er nog meer gepland, met betrekking tot betere preventie van blootstelling aan ernstige risico's. Met betrekking tot *ongevallen op het werk* (in de periode 1994-99) wijzen de relatief hoge cijfers erop dat meer preventieve actie vereist is, met name in Zweden, Denemarken, Spanje, België, Griekenland en Ierland.

Op Europees niveau zijn er twee sectorale (handel, telecommunicatie) overeenkomsten en een significante overkoepelende interprofessionele overeenkomst over *telewerk* gesloten tussen de sociale partners. De tenuitvoerlegging van deze overeenkomsten op nationaal niveau biedt een kader voor een sociaal verantwoordelijke omgang met dit type werk. Telewerk is ook besproken door de sociale partners in Oostenrijk, Italië, het Verenigd Koninkrijk en Portugal.

Initiatieven betreffende de modernisering van de organisatie van werk verdienen bredere verspreiding

De modernisering van de organisatie van werk gaat veel verder dan flexibele arbeidsovereenkomsten en werktijden. Het omvat een verscheidenheid van arbeidsplaatsgerelateerde initiatieven die bijdragen tot een optimaal gebruik van middelen en competenties. Een moderne organisatie van het werk kan een belangrijke rol spelen bij de bevordering van de kwaliteit van werk, van de productiviteit en van het concurrentievermogen van bedrijven. Meer in het algemeen kan dat de aanpassing van individuen en van organisaties aan verandering vergemakkelijken.

De lidstaten hebben een aantal interessante initiatieven genomen om innovatie en verspreiding van goede praktijken op dit terrein aan te moedigen. Finland volgt een holistische aanpak, met name door middel van de Workplace Development en National Productivity Programmes. Andere vermeldenswaardige initiatieven, waarbij vaak lokale actoren of de sociale partners betrokken zijn, zijn genomen in het VK (b.v. de CBI-projecten), Portugal en Spanje (overheidsinitiatieven ter bevordering van de tenuitvoerlegging en verspreiding van goede praktijken), Ierland (National Center for Partnership and Performance) en Duitsland (Betriebsverfassungsgesetz en Insti-programma).

Ondanks deze initiatieven blijft succesvolle organisatorische innovatie een weinig verspreid verschijnsel in de EU. Dit kan worden toegeschreven aan een aantal factoren die elkaar wederkerig versterken, waaronder een geringe bekendheid van innovatieve praktijken en de voordelen daarvan, weinig toegang tot op feiten gebaseerde methoden en middelen ter ondersteuning van organisatorisch leren en innovatie, en het falen van de opleidingsstelsels wat betreft het aanbieden van kennis en vaardigheden die relevant zijn voor nieuwe vormen van organisatie van het werk.

Opleiding van werknemers krijgt meer aandacht ...

Overeenkomsten betreffende beroepsopleiding op sectoroverkoepelend en/of sectoraal niveau bestaan in bijna alle lidstaten, en vaak geven collectieve overeenkomsten een kader aan voor bij- en nascholingsacties. Meer lidstaten experimenteren met verschillende vormen van financiële prikkels voor de ontwikkeling van vaardigheden, zoals individuele opleidings spaarrekeningen, vouchers, opleidingsheffingen en fiscale hervormingen. Initiatieven die werktijd aan opleiding koppelen (bijvoorbeeld werktijdrekeningen, onderwijs- en opleidingsverlof en regelingen voor het wisselen van baan) worden voortgezet. Ook de ontwikkeling van regelingen voor de erkenning van buiten de formele stelsels verworven kennis en vaardigheden gaat voort. Er zijn tekenen van een trend in de richting van een langetermijn- en meer strategische benadering van de ontwikkeling van het arbeidspotentieel en de bevordering van meer geïntegreerde pakketten van maatregelen ter bevordering van levenslang leren, maar over het algemeen is er weinig aandacht besteed aan het bevorderen van een bredere cultuur van leren op het werk. Een recht van werknemers op individuele opleidingsplannen wordt steeds meer ingevoerd (België, Denemarken, Nederland, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk), en in enkele gevallen wordt een breder recht op een minimumaantal uren opleiding per jaar ingevoerd (Portugal, Finland). Het is echter nog te vroeg om de resultaten daarvan vast te kunnen stellen. Er dient een concrete follow-up van dergelijke regelingen georganiseerd te worden om de efficiëntie ervan te maximaliseren.

Weinig lidstaten verstrekken gegevens over de aantallen werkenden die onder overeenkomsten vallen (België, Duitsland, Ierland, Spanje en het Verenigd Koninkrijk). In de toekomst zal meer systematische informatie moeten worden verstrekt over de reikwijdte en het budget van overeenkomsten op het terrein van levenslang leren. Het onlangs goedgekeurde actiekader inzake vaardigheden en competenties dat de sociale partners op EU-niveau hebben ontwikkeld, zou kunnen helpen de tekortkomingen van de huidige verslaggeving te verhelpen.

Sommige lidstaten melden een verhoging van de uitgaven door ondernemingen voor voortgezette beroepsopleiding (bijvoorbeeld Ierland, België en het Verenigd Koninkrijk) en Europese gegevens bevestigen dat dit een algemene trend is²⁶. Sommige lidstaten vestigen ook de aandacht op een toename van de overheidsuitgaven en in totaal *is er een opwaartse trend zichtbaar bij de uitgaven*, en het komt ook meer voor dat alle betrokken actoren de kosten delen. Het ESF speelt vaak een belangrijke rol bij het ondersteunen van voortgezette opleiding.

... maar de doelstelling van ICT-scholing voor alle werkenden kan niet worden bereikt zonder een verdubbeling van de inspanningen

Hoewel meer en meer mensen computers gebruiken op het werk, *besteden de lidstaten nog steeds te weinig aandacht aan de doelstelling iedere werkende de gelegenheid te geven om tegen 2003 de voor de informatiemaatschappij nodige basiskennis te verwerven*. In veel lidstaten schijnt dit een onderdeel te zijn van bredere acties om ICT-alfabetisme voor alle burgers te bevorderen (België, Finland, Luxemburg, Zweden). Andere lidstaten, zoals het Verenigd Koninkrijk, Portugal, Griekenland en Ierland, maken melding van meer specifiek op werkenden gerichte initiatieven.

Uit Europese gegevens²⁷ blijkt dat er enige vooruitgang is geboekt in de richting van het doel: *29% van de werkende bevolking heeft in 2001 een ICT-basisopleiding ontvangen* (vergeleken met iets minder dan 23% in 2000). De opleidingsinspanningen zijn echter grotendeels gericht op managers en "witteboordenwerkers", terwijl de grote meerderheid van degenen die met hun handen werken geen dergelijke ICT-opleiding ontvangt. Werkenden in kleine en micro-ondernemingen hebben ook weinig mogelijkheden om opleidingen te volgen. *Een aanzienlijke intensivering vna de inspanningen is dringend noodzakelijk om de doelstelling om alle werkenden voor het einde van 2003 mogelijkheden te bieden, te verwezenlijken*.

2.2.4. *Gelijke kansen*

Om de arbeidparticipatie te bevorderen en de op de Europese Raden van Lissabon en Stockholm vastgestelde werkgelegenheidsdoelstellingen voor 2010 te halen moeten de regeringen en de sociale partners meer inspanningen leveren om de gelijke kansen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te waarborgen. Het is zaak de genderdimensie in alle pijlers te integreren, de verschillen tussen mannen en vrouwen op het punt van werkloosheid en werkgelegenheid te verkleinen, de seksesegregatie en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen aan te pakken en de combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken (onder meer door voor kinderopvang te zorgen).

²⁶ De CVTS-gegevens (Continuing Vocational Opleiding Surveys 1 & 2, referentiejaar 1993 en 1999) laten zien dat bedrijven steeds meer investeren in voortgezette beroepsopleiding, maar dat de niveaus desalniettemin over het algemeen toch laag blijven, van iets meer dan 1% van de arbeidskosten van alle ondernemingen in Portugal tot 3% in Denemarken.

²⁷ Eurobarometer-enquête over ICT en Werkgelegenheid, 2000 en 2001.

Ontwikkelingen op dit gebied moeten worden onderzocht in het licht van het gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad over meer arbeidsparticipatie²⁸. In het verslag wordt gepleit voor ingrijpende maatregelen om de genderkloof in zowel de particuliere als de overheidssector te verkleinen. Het is onder meer belangrijk de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen en de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken (onder meer door werkclassificatieprocessen en loonontwikkelingen te evalueren en na te gaan welke factoren de keuzemogelijkheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt belemmeren).

De kloof tussen mannen en vrouwen wordt langzaam kleiner

- *Het percentage werkende vrouwen is in 2001 in alle lidstaten gestegen (behalve in België en Griekenland) en de genderkloof is op het punt van de **werkgelegenheid** een beetje kleiner geworden. Het percentage werkende vrouwen in de EU (54,9%) ligt echter nog steeds 18 procentpunten onder het percentage werkende mannen (73%). In Zweden, Finland en Denemarken is het verschil tussen het percentage werkende mannen en het percentage werkende vrouwen het kleinst. In Griekenland, Spanje, Italië, Luxemburg en Ierland is het verschil het grootst (meer dan 20 procentpunten).*
- *In de meeste lidstaten is het **werkloosheid**scijfer voor vrouwen nog steeds hoger dan voor mannen (behalve in het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Ierland). In 2001 is de genderkloof op het punt van de werkloosheid 2,3 procentpunten kleiner geworden. In Griekenland, Spanje, Italië en Frankrijk is de genderkloof het grootst.*
- *Het gemiddeld bruto-uurloon van vrouwen (werknemers die 15 uur of meer werken) bedroeg in 1998 83,8% van het gemiddeld bruto-uurloon van mannen (een verschil van 16,2 procentpunten)²⁹. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn groter in de particuliere sector dan in de overheidssector (23,7 procentpunten versus 10,7 procentpunten). De loonverschillen waren in 1998 het kleinst in Portugal, Italië en België. In het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, Nederland, Duitsland en Ierland waren de loonverschillen het grootst.*
- *De **seksesegregatie** in bedrijfstakken en beroepen is sinds vorig jaar niet veranderd (17,7% in bedrijfstakken en 25,2% in beroepen)³⁰. In Finland, Zweden, Portugal, Ierland en Oostenrijk is de seksesegregatie in bedrijfstakken het grootst (een index van meer dan 20%). In Finland, Zweden, Denemarken en Oostenrijk is de seksesegregatie in beroepen het grootst (een index die varieert van 27% tot 30%).*
- *Kinderen beïnvloeden de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen verschillend. Uit gegevens voor 2001³¹ blijkt dat de aanwezigheid van een kind (0-6 jaar) leidt tot een daling van het percentage werkende vrouwen met gemiddeld 12 procentpunten in de EU. Het percentage werkende mannen neemt daarentegen met 9 procentpunten toe. Vooral in Duitsland, het Verenigd*

²⁸ "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd", gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad.

²⁹ Vorig jaar was de indicator op het netto-loon gebaseerd. Dit jaar is de indicator op het bruto-loon gebaseerd omdat een vergelijking van het netto-loon wordt bemoeilijkt door de verschillende nationale belastingstelsels. Een vergelijking met vorig jaar is daarom niet mogelijk. Er waren geen gegevens voor Finland, Luxemburg en Zweden beschikbaar.

³⁰ De seksesegregatie in bedrijfstakken en beroepen wordt als volgt gemeten: Per bedrijfstak/beroep wordt het verschil tussen de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen berekend. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen vrouwen en mannen. Dit cijfer wordt weergegeven als een % van de totale werkgelegenheid.

³¹ Er zijn geen gegevens voor Denemarken, Finland, Ierland en Zweden beschikbaar.

Koninkrijk en Spanje heeft het *ouderschap* negatieve *gevolgen* voor de werkgelegenheid van vrouwen (meer dan 20 procentpunten)³².

Er is bij het streven naar de werkgelegenheidsdoelstellingen vooruitgang geboekt, maar er moeten inspanningen worden geleverd ten behoeve van oudere vrouwen

Hoewel het percentage werkende vrouwen in 2001 is gestegen en enkele lidstaten (Oostenrijk, Denemarken, Nederland, Finland, Portugal, Zweden en het Verenigd Koninkrijk) het 2010-streefcijfer van 60% reeds halen, ligt het percentage werkende vrouwen in de hele EU nog steeds 5,1 procentpunten onder dit streefcijfer en 2,1 procentpunten onder het tussentijdse streefcijfer van 57% voor 2005. Een verder toename van het percentage werkende vrouwen is ook van cruciaal belang om het totale werkgelegenheidscijfer en het percentage oudere werknemers uiterlijk 2010 respectievelijk tot 70% en meer dan 50% te doen stijgen (zie ook hoofdstuk 2.1).

Hoewel de maatregelen van lidstaat tot lidstaat verschillen, wordt gewoonlijk geopteerd voor een beleid waarbij tegelijkertijd gepoogd wordt het percentage werkloze vrouwen terug te dringen en de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. De initiatieven verschillen van land tot land: in Ierland, Oostenrijk, Nederland en Luxemburg kunnen vrouwen die opnieuw willen werken, een opleiding volgen; in Zweden wordt actief ouder worden gestimuleerd; in België, Ierland, Zweden en Nederland zijn de belasting-, uitkerings- en pensioenstelsels herzien; in Griekenland, Zweden en Luxemburg worden vrouwelijke ondernemers gesteund; in Ierland, Griekenland, Italië, Luxemburg en het Verenigd Koninkrijk wordt voor betere opvang van kinderen en andere personen ten laste gezorgd. Er worden ook specifieke maatregelen genomen: in Spanje betalen werkgevers minder bijdragen als ze vrouwen vast in dienst nemen; in Oostenrijk zijn voorlichtingscampagnes gevoerd; en in Frankrijk is de gelijkheid van vrouwen en mannen in bedrijven bevorderd.

In vijf landen (België, Finland, Frankrijk, Italië en Nederland) zijn nationale streefcijfers vastgesteld om het percentage werkende vrouwen te verhogen³³ (zie tabel 3 in hoofdstuk 2.1). In België (Wallonië), Italië en Finland zijn voor het eerst werkgelegenheidsstreefcijfers vastgesteld. De kans is groot dat de streefcijfers worden gehaald. *Toch is er in landen met een laag percentage werkende vrouwen (met name Italië, Spanje en Griekenland) behoefte aan doelgerichte strategieën.* Bovendien moeten vrouwen worden gestimuleerd om langer op de arbeidsmarkt actief te blijven.

³² De gevolgen van ouderschap voor de werkgelegenheid worden gemeten door de percentages werkende mannen en vrouwen (leeftijd 20-50 jaar) met en zonder kinderen (0-6 jaar) te vergelijken.

³³ In het Verenigd Koninkrijk is bovendien een streefcijfer vastgesteld om het percentage werkende alleenstaande ouders (van wie 95% vrouwen zijn) te verhogen. Portugal hoopt in 2002 het werkgelegenheidscijfer van 2001 te evenaren.

Gendermainstreaming: van politieke verklaringen naar operationele maatregelen. De uitvoering van maatregelen laat echter nog steeds te wensen over.

Er is op het punt van gendermainstreaming duidelijk vooruitgang geboekt. Toch *laat de uitvoering van maatregelen nog steeds te wensen over*. De meeste lidstaten spitsten de aandacht op een specifiek aspect of beleidsterrein toe zonder een algemene aanpak te bevorderen³⁴. In Oostenrijk, België, Frankrijk en Duitsland – landen die maar weinig ervaring met gendermainstreaming hebben – zijn interessante en samenhangende initiatieven genomen (vooral in termen van coördinatiemechanismen, opleidingen en andere instrumenten). In Ierland, Finland, Zweden, Denemarken en het Verenigd Koninkrijk zijn bestaande initiatieven ietwat verruimd. In Spanje en Griekenland hebben zich kleine maar positieve veranderingen voorgedaan. De meeste initiatieven vertonen echter te weinig samenhang en bevinden zich nog in een zeer vroeg stadium van uitvoering. In Italië – en tot op zekere hoogte ook in Luxemburg – wordt weinig aandacht aan gendermainstreaming geschonken. Het is in het algemeen moeilijk om de initiatieven en de volledige integratie ervan in de beleidsvorming op korte termijn te evalueren.

Bij de gendermainstreaming op beleidsterreinen die onder de eerste drie pijlers vallen, vertonen de beleidsmaatregelen van de lidstaten onderling aanzienlijke verschillen. Er hebben zich nieuwe ontwikkelingen voorgedaan op een aantal beleidsterreinen: het preventie- en activeringsbeleid (Zweden en Nederland), de herziening van de belasting- en uitkeringsstelsels (Duitsland, Ierland, Nederland en het Verenigd Koninkrijk), de hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening (Oostenrijk, Denemarken, Italië en Duitsland), het ondernemerschap (Ierland, Spanje, Finland, Duitsland, België, Luxemburg, Zweden en Griekenland) en de organisatie van de werktijd (Duitsland, Ierland, Denemarken en Nederland). Toch is er op andere beleidsterreinen, zoals *actief ouder worden, de bestrijding van bottlenecks, de ontwikkeling van e-learning en levenslang leren*, nauwelijks sprake van gendermainstreaming.

Er moeten meer inspanningen worden geleverd om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen

De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn in de EU nog steeds groot (16,2%) en er bestaan grote loonklasseverschillen (op basis van leeftijd en scholingsgraad). De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn groter bij oudere werknemers (30,6%) en hooggeschoolden (20,8%). Het wordt steeds duidelijker dat *de loonverschillen tussen mannen en vrouwen niet automatisch kleiner worden als het percentage werkende vrouwen stijgt*. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen houden immers verband met structurele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Bovendien moeten de resultaten op middellange en lange termijn en in verhouding tot de seksegregatie worden geëvalueerd.

³⁴

De genderdimensie kan alleen met succes in het werkgelegenheidsbeleid worden geïntegreerd als gecoördineerde maatregelen worden genomen waarbij gezorgd wordt voor interinstitutionele samenwerking (inclusief organen ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen); procedures om nieuwe voorstellen aan een gendereffectrapportage te onderwerpen; geschikte indicatoren en betrouwbare statistische gegevens; en voorlichting, opleidingen en onderzoek.

Hoewel er enkele initiatieven zijn genomen, is de aandacht tot dusver vooral toegespitst op onderzoek en analyse en minder op concrete en doelgerichte maatregelen. In het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden is de wetgeving aangepast of zijn nieuwe wettelijke bepalingen volledig uitgevoerd met het oog op meer transparantie. Ook voorlichtingscampagnes vormen een populair middel om loonklasseverschillen aan te pakken (Denemarken, Nederland en het Verenigd Koninkrijk). Hoewel de sociale partners in sommige landen aandacht aan het probleem schenken, *is het verkleinen van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor de meeste sociale partners in de lidstaten geen prioriteit.*

De seksesegregatie wordt aangepakt, maar de resultaten zijn op korte termijn niet zichtbaar

Landen met een hoog percentage werkende vrouwen hebben doorgaans een sterk gesegregeerde arbeidsmarkt. In landen met een laag percentage werkende vrouwen doet zich het omgekeerde verschijnsel voor. Terwijl een hoger percentage werkende vrouwen een van de hoofddoelstellingen van de Lissabon-agenda is, blijft seksesegregatie een structureel probleem op de arbeidsmarkt. Seksesegregatie heeft negatieve gevolgen voor de werking van de arbeidsmarkt. Veel bekwame mensen worden immers verhinderd te werken in bedrijfstakken of beroepen waar ze een grotere productiviteit aan den dag zouden kunnen leggen. Door seksesegregatie te bestrijden kunnen andere problemen op de arbeidsmarkt worden aangepakt, zoals bottlenecks en loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Talrijke factoren dragen bij tot seksesegregatie (onderwijskeuzen, stereotypen, de aantrekkelijkheid van bepaalde bedrijfstakken voor mannen of vrouwen, de mogelijkheid om werk en gezin te combineren). Er is tijd nodig om deze factoren – en bijgevolg de seksesegregatie van de arbeidsmarkt – te beïnvloeden.

Landen met een sterk gesegregeerde arbeidsmarkt proberen via (aangescherpte) geïntegreerde maatregelen de seksesegregatie van de arbeidsmarkt te verkleinen (Denemarken en Zweden). De resultaten zullen wellicht echter pas op middellange en lange termijn duidelijk worden. In Finland wordt gepoogd invloed uit te oefenen op de onderwijs- en opleidingskeuzen van mannen en vrouwen, de arbeidscultuur en de werking van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening. In Denemarken blijkt uit het verslag over de bestrijding van seksesegregatie dat dankzij de projecten ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen – projecten waartoe de openbare diensten voor arbeidsvoorziening het initiatief hebben genomen – de segregatie van de arbeidsmarkt is afgenomen en bottlenecks zijn voorkomen. Positief en interessant zijn de vele *nieuwe maatregelen om meer vrouwen bij de besluitvorming te betrekken*, bijvoorbeeld aanwervingsstreefcijfers, positieve maatregelen en andere acties om verantwoordelijke functies in gelijke mate voor mannen en vrouwen toegankelijk te maken (Duitsland, Nederland, Frankrijk, Italië, Denemarken, Zweden en het Verenigd Koninkrijk).

Er is voor betere kinderopvang gezorgd, maar er moet nog veel worden gedaan om de streefcijfers van Barcelona te halen

De lidstaten hebben op de Europese Raad van Barcelona streefcijfers voor kinderopvang vastgesteld. Er moet uiterlijk 2010 opvang zijn voor minstens 33% van alle kinderen jonger

dan 3 jaar en voor minstens 90% van alle kinderen tussen 3 jaar en de verplichte schoolleeftijd. Steeds meer lidstaten introduceren nieuwe maatregelen, kwantitatieve streefcijfers en deadlines met het oog op een betere kinderopvang. Toch *ontbreekt* het nog steeds aan goede en betaalbare voorzieningen *om aan de vraag en de nieuwe streefcijfers van Barcelona te voldoen* (zie tabel 6). Bovendien is het bij *gebrek aan betrouwbare en/of vergelijkbare gegevens* moeilijk om het effect van de initiatieven te beoordelen. Evenals vorig jaar is weinig aandacht geschonken aan een betere *opvang van andere personen ten laste*.

Tabel 6: Kinderopvang en bejaardenzorg – gegevens en streefcijfers in de NAP's 2002

LID-STATEN	INDICATOR KINDEROPVANG ³⁵	INDICATOR BEJAARDENZORG ³⁶	STREEFCIJFERS IN HET NAP 2002
Oostenrijk	<u>Kinderen in dagkinderopvang (2000/2001):</u> 0-1 jaar: 0,3% 1-2 jaar: 6,1% 2-3 jaar: 16,3% 3-4 jaar: 57,9% 4-5 jaar: 86,4% 5-6 jaar: 90,1%	-	-
België	<u>Kinderen jonger dan 3 jaar (2001):</u> Vlaamse Gemeenschap: 31,4% Franse Gemeenschap: 23,8%	<u>Bejaarden (+75) in gespecialiseerde instellingen (2001):</u> Franse Gemeenschap: 14,7% Brussel Gewest: 15,9%	<u>De regionale streefcijfers 2001 worden bevestigd:</u> Vlaanderen +2500 plaatsen per jaar 2001-2004, Brussel: verdubbeling van het aantal plaatsen uiterlijk 2002, Duitse Gemeenschap: verdubbeling van het aantal plaatsen in de kinderopvang uiterlijk 2004.
Denemarken	<u>Kinderen in kinderopvang (2001):</u> 0-2 jaar: 68% 3-5 jaar: 93% 6-9 jaar: 79%	-	-
Finland	<u>Kinderen in door de overheid georganiseerde kinderopvang (2001):</u> 0-5 jaar: 42,7%	-	-

³⁵ Kinderen in kinderopvang (buiten de familiekring) als percentage van alle kinderen van dezelfde leeftijdsgroep. Uitgesplitst in een aantal categorieën: a) kinderen vóór het niet-verplicht kleuteronderwijs (opvang overdag); b) kinderen in het niet-verplicht of equivalent kleuteronderwijs (opvang buiten de schooluren); c) kinderen in het verplicht primair onderwijs (opvang buiten de schooluren).

³⁶ Bejaarde (+75) mannen en vrouwen ten laste (d.w.z. bejaarden die niet permanent voor zichzelf kunnen zorgen) als percentage van alle mannen en vrouwen ouder dan 75 jaar. Uitgesplitst in een aantal categorieën: a) bejaarden die in gespecialiseerde instellingen verblijven; b) bejaarden die thuishulp krijgen (uitgezonderd thuishulp door familieleden); c) bejaarden voor wie familieleden zorgen.

	6 jaar: 63,8% 7 jaar (buiten schooluren): 10,1%		
Frankrijk	-	-	+32.000 plaatsen uiterlijk 2004; +10.000 plaatsen buiten de schooluren voor kinderen van 3-16 jaar oud.
Duitsland	<u>Beschikbare plaatsen voor kinderen (1998):</u> 0-3 jaar: 7% 3-6,5 jaar: 89,5% 6-10 jaar (buiten schooluren): 12,6%	-	Het ontbreekt in het NAP aan streefcijfers ³⁷ .
Griekenland	<u>Aantal centra voor kinderopvang (2002):</u> 0-6 jaar: 4392 <u>Aantal kinderen in kinderopvang:</u> 162 008	<u>Aantal instellingen voor bejaardenzorg (2002):</u> 714	Gedetailleerde streefcijfers voor kinderen en bejaarden.
Italië	<u>Kinderen in kinderopvang (1998):</u> 0-2 jaar: 6,3% 3-5 jaar: 4,5% 6-10 jaar (buiten schooluren): 4% 11-13 jaar (buiten schooluren): 1,2% <u>Kinderen voor wie minstens een paar keer per week wordt gezorgd (1998):</u> 0-2 jaar: 57,5% 3-5 jaar: 54,8% 6-10 jaar (buiten schooluren): 49,7% 11-13 jaar (buiten schooluren):	<u>Bejaarden (+65) in gespecialiseerde instellingen (1999):</u> 1,34%	-

³⁷

Op 17 april 2002 heeft de Duitse regering een nationale strategie ter bevordering van duurzaamheid goedgekeurd ("Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung"). Daaruit blijkt dat het de bedoeling is uiterlijk 2010 voor dagkinderopvang voor 30% van alle kinderen te zorgen in de westelijke Länder. De regering is bovendien van plan om de volgende jaren 4 miljard euro aan dagscholen te besteden.

	37,2%		
Ierland	-	-	<u>De streefcijfers 2001 worden bevestigd:</u> Toename van het aantal plaatsen in de kinderopvang met 30% uiterlijk 2003.
Luxemburg	<u>Beschikbare plaatsen in kinderopvang (2001):</u> 1975	-	17% van alle kinderen van 0-3 jaar oud + 3000 plaatsen in school uiterlijk 2004.
Nederland	<u>Kinderen in kinderopvang (2001):</u> 0-3 jaar: 25% 4-12 jaar (buiten schooluren): 8%	-	+ 33.000 plaatsen in de kinderopvang uiterlijk eind 2002.
Portugal	-	-	<u>De streefcijfers 2001 worden bevestigd:</u> Kleuteronderwijs voor alle kinderen onder 5 jaar uiterlijk 2006. 75% coverage voor kinderen van 3-4 jaar (inclusief 1800 nieuwe klaslokalen).100 000 kinderen tot 3 jaar worden opgevangen in kinderdagverblijven.
Spanje	<u>Kinderen in kinderopvang (2000/2001):</u> 0-2 jaar: 8,6% 3-5 jaar: 92,4%	<u>Bejaarden (+65) die thuishulp krijgen (1999):</u> 112 797 <u>Aantal plaatsen in gespecialiseerde instellingen:</u> 208 513	15% coverage voor kinderen van 0-2 jaar oud en 94% voor driejarigen.
Zweden	<u>Kinderen in kinderopvang (2001):</u> 1-5 jaar: 77% 6-9 jaar (buiten schooluren): 68% 10-12 jaar (buiten schooluren): 8%	<u>Bejaarden (+65) die zorg en bijstand krijgen (2001):</u> 18% -thuis: 9,4% -speciale instellingen: 8,6%	-
Verenigd Koninkrijk	-	-	<u>De streefcijfers 2001 worden bevestigd:</u> Opvang voor +1,6 miljoen kinderen uiterlijk 2004 = + 900 kinderdagverblijven in achtergestelde

			gebieden uiterlijk 2004. <u>Nieuwe streefcijfers:</u> Opvang voor kinderen van alle werkende alleenstaande ouders en tot 100 Early Excellence Centres uiterlijk 2004. + 100.000 nieuwe voltijdse plaatsen voor drie- en vierjarigen in scholen.
--	--	--	--

Bron: Nationale gegevens. Het is onmogelijk om de situatie in de landen op basis van de gegevens te vergelijken.

Werk en gezin kunnen steeds vlotter worden gecombineerd

Een vlottere combinatie van *werktijd* en gezin komt de arbeidskwaliteit en de werkgelegenheidscijfers ten goede. Er is melding gemaakt van een groot aantal activiteiten rond dit thema. In België, Ierland, Griekenland en het Verenigd Koninkrijk zijn – zonder de arbeidsrechten in het gedrang te brengen – maatregelen genomen (of uitgebreid) op het punt van zorgverlof, kortere werktijden wegens gezinsomstandigheden en loopbaanonderbreking. In Oostenrijk, Zweden en Finland proberen de sociale partners in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten meer plaats in te ruimen voor gendermainstreaming en een vlottere combinatie van werk en gezin. Vooral in Nederland worden op dit punt veel inspanningen geleverd (bijvoorbeeld belangrijke wetten, zoals de wet op werk en kinderopvang en de wet op de werktijd).

In veel lidstaten worden de *verlofregelingen* uitgebreid (Denemarken, Frankrijk, Finland, Spanje, Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Oostenrijk en Nederland), een positieve ontwikkeling gezien het feit dat vrouwen nog steeds veel meer dan mannen voor de kinderen zorgen. Toch bestaat het gevaar dat lange verlofperioden de arbeidsparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, de loonverschillen tussen mannen en vrouwen vergroten en de seksesegregatie aanwakkeren. *Slechts in enkele landen zijn initiatieven genomen om mannen te stimuleren ouderschapsverlof te nemen* (Finland, Frankrijk, Zweden, Denemarken en Luxemburg). Positief is dat *mannen in meer landen worden gestimuleerd een groter deel van de gezinstaken op zich te nemen* (België, Luxemburg, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Portugal en Oostenrijk).

3. UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN EN DE AANBEVELINGEN 2002: EVALUATIE VAN DE RESULTATEN EN BELEIDSMAATREGELEN PER LIDSTAAT

BELGIË

Belangrijkste resultaten in 2001: *De economische groeivertraging in 2001 heeft de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt afgeremd. Hoewel de werkgelegenheidsgroei nog steeds 1,2% bedroeg en het werkloosheidscijfer lichtjes gedaald is tot 6,6%, kwam er een eind aan de sinds 1997 positieve ontwikkeling van het werkgelegenheidscijfer. Het aantal langdurig werklozen blijft dalen, maar de Belgische arbeidsmarkt kampt nog steeds met een grote instroom in langdurige werkloosheid, een lage arbeidsparticipatie van vooral vrouwen en oudere werknemers, grote geografische verschillen en een hoge fiscale en niet-fiscale druk op arbeid.*

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: *Het Belgische nationale actieplan 2002 ligt in het verlengde van het vorige nationale actieplan. Het geeft een goed en coherent overzicht van de beleidsmaatregelen die de verschillende Belgische autoriteiten als antwoord op de Europese werkgelegenheidsstrategie hebben genomen. Gepoogd is het grote aantal federale activeringsmaatregelen te harmoniseren, maar het federale en het regionale arbeidsmarktbeleid moeten nog beter worden geïntegreerd. Het nationale actieplan bevat geen nationale maar wel regionale werkgelegenheidsstreefcijfers die de verschillende uitgangspunten weerspiegelen. Het algemene werkgelegenheidsbeleid beoogt vooral de arbeidskosten te verlagen en een actief arbeidsmarktbeleid te voeren (inclusief doelgerichte maatregelen om het percentage oudere werknemers te verhogen). Er wordt bijzondere aandacht aan de arbeidskwaliteit geschonken en op tal van manieren wordt gepoogd om de arbeidskwaliteit te verhogen. Er zijn maatregelen genomen om de arbeidsduur te verkorten en er is vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van regionale strategieën ter bevordering van levenslang leren. De genderdimensie is in het beleid geïntegreerd om de onderliggende oorzaken van de loonverschillen tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Er zijn tal van maatregelen genomen om te voorkomen dat flexibiliteit ten koste van arbeidskwaliteit en veiligheid gaat. Er is nog maar weinig gedaan om de regionale verschillen te verkleinen. De sociale partners spelen een sleutelrol bij de ontwikkeling en de uitvoering van het Belgische werkgelegenheidsbeleid en ze worden actief bij de voorbereiding van het nationale actieplan betrokken. Hoewel het beleid veel aandacht aan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt schenkt, wordt in het nationale actieplan niet naar het integratieproces verwezen.*

Reactie op de aanbevelingen: *Er wordt meer aan preventie gedaan, maar het ontbreekt nog steeds aan allesomvattende en systematische maatregelen ten behoeve van werkloze volwassenen. Actief ouder worden is volgens het nationale actieplan een topprioriteit. Er zijn daarom positieve maatregelen genomen om oudere werknemers de kans te geven langer te werken en hun reïntegratie op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het valt echter af te wachten of deze maatregelen in het licht van de huidige economische baisse zullen leiden tot een aanzienlijke toename van het percentage oudere werknemers. Tussen 2002 en 2005 zal een ingrijpende belastinghervorming worden uitgevoerd (waartoe reeds eerder werd besloten).*

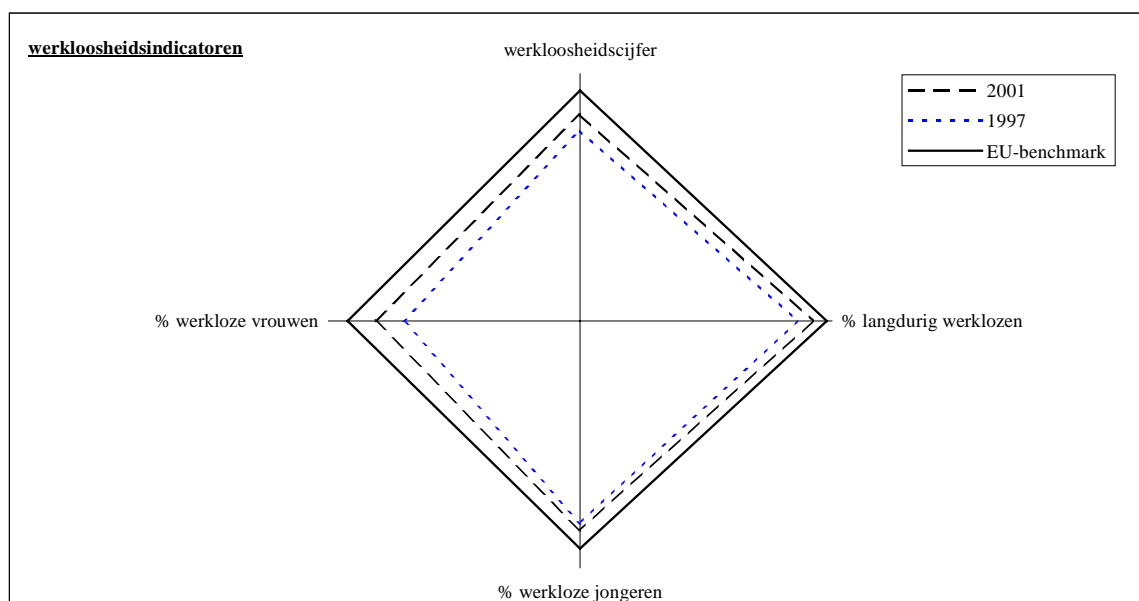
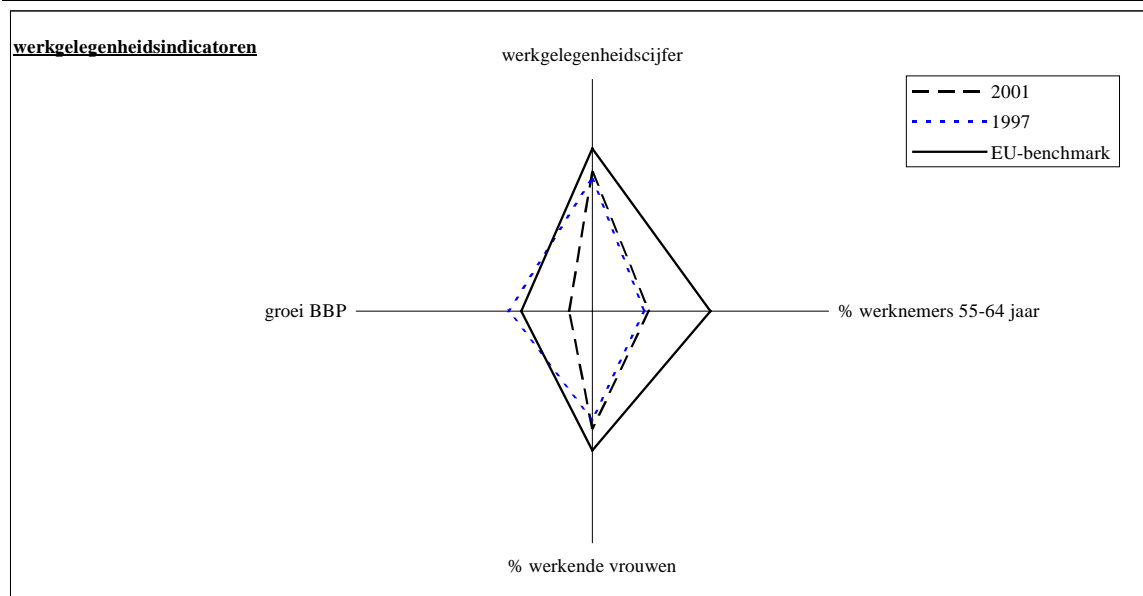
Verwacht wordt dat dankzij deze belastinghervorming en een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen de totale belastingdruk op arbeid zal afnemen. De sterke stijging van de reële arbeidskosten per eenheid product in 2001 dreigt de positieve effecten van deze maatregelen echter in gevaar te brengen. Alle betrokken autoriteiten houden er steeds meer eenzelfde visie op na ten aanzien van levenslang leren. Het is de bedoeling dat regionale actieplannen uitmonden in coherente en algemene regionale strategieën ter bevordering van levenslang leren. Het nationale actieplan bevat geen nieuwe initiatieven om de arbeidsmarkt flexibeler te maken. Ondanks hardnekkige regionale verschillen worden slechts weinig maatregelen genomen om de arbeidsmobiliteit te bevorderen. Ook het regionale arbeidsmarktbeleid kan nog beter worden gecoördineerd.

Belangrijke thema's in de toekomst: *Belangrijk is dat België het belastingstelsel hervormt en de lonen matigt. Doel is een stijging van het totale werkgelegenheidscijfer en de ontwikkeling van doeltreffende strategieën met het oog op een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen en oudere werknemers. Bovendien is het zaak toezicht uit te oefenen op de effecten van recente maatregelen die mensen ertoe aanzetten te werken. Er moeten extra maatregelen worden genomen om te voorkomen dat oudere werknemers voortijdig stoppen met werken. Er kan meer worden gedaan om te voorkomen dat volwassen werkzoekenden langdurig werkloos worden. De arbeidsmarkt moet flexibler worden gemaakt zonder dat de werkzekerheid in gevaar komt. In het licht van de grote regionale en subregionale verschillen op de arbeidsmarkt moeten de regionale openbare diensten voor arbeidsvoorziening nauwer samenwerken. Federale en regionale beleidsmaatregelen kunnen nog beter worden geïntegreerd. Er moeten meer inspanningen worden geleverd om een algemene strategie voor levenslang leren te ontwikkelen.*

BELGIË

Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	59,9	56,9	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	24,1	22,1	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	50,5	46,5	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,0	3,6	3 (basisscenario, Top Lissabon)



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	6,6	9,2	2,7 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	3,0	5,5	0,8 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	6,1	7,2	3,1 (gemiddelde 3 beste landen:LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	7,4	11,9	3,0 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,IE)

DENEMARKEN

Belangrijkste resultaten in 2001: Door de economische groeivertraging in 2001 viel de groei van het BBP (1%) lager uit dan verwacht (1,5%). In 2000 bedroeg de groei van het BBP nog 3%. Toch is de macro-economische situatie nog steeds gunstig en de Deense werkgelegenheidscijfers liggen ruim boven de streefcijfers van de EU (totaal: 76,2%, vrouwen: 72% en werknemers tussen 55 en 64 jaar: 58%). De werkgelegenheidsgroei was laag (0,2%), maar het percentage oudere werknemers is met 2,3% gestegen. Het relatief lage percentage werklozen (4,3%) is stabiel gebleven.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Hoog op de politieke agenda staat een aantal problemen waarmee Denemarken op lange termijn geconfronteerd wordt: de vergrijzing van de bevolking, het potentiële tekort aan arbeidskrachten, de problemen van etnische minderheden op de arbeidsmarkt, het grote aantal mensen met een overdrachtsinkomen, de betrekkelijk hoge belastingen en de ontoereikende kwalificaties in het licht van internationale ontwikkelingen. Het merendeel van de nieuwe beleidsacties valt onder de pijler "inzetbaarheid" (inclusief acties om het aantal arbeidskrachten te verhogen en de belastingen te stabiliseren). Toch heeft de regering ook een pakket maatregelen genomen om het concurrentievermogen van de bedrijven te verbeteren. Om aan de vraag naar arbeidskrachten te voldoen is het vooral zaak meer immigranten op de arbeidsmarkt te integreren en jongeren sneller toegang tot de arbeidsmarkt te verlenen. Doel zijn 67 000 extra arbeidskrachten in 2010. Niet alle werklozen krijgen vóór ze 6 of 12 maanden werkloos zijn een nieuwe kans op de arbeidsmarkt. Op basis van bestaande en nieuwe overeenkomsten met de sociale partners wordt zowel in de particuliere als de overheidssector voortdurend naar een integratieve arbeidsmarkt gestreefd. In het nationale actieplan wordt niet naar het sociale integratieproces verwezen. De regering werkt nog steeds in het kader van alle pijlers nauw met de sociale partners samen om de arbeidskwaliteit te waarborgen. De regering twijfelt echter aan de indicatoren en er worden geen indicatoren vermeld. Eerdere initiatieven om seksesegregatie via de openbare diensten voor arbeidsvoorziening aan te pakken beginnen resultaten op te leveren.

Reactie op de aanbevelingen: De twee aanbevelingen aan het adres van Denemarken houden nauw verband met de twee hoofdpunten van het nationale werkgelegenheidsbeleid. De belastinghervorming uit 1999 wordt in 2002 afgerond: de belastinggrondslag wordt onder meer verbreed en de marginale tarieven worden verlaagd. De nieuwe regering heeft maatregelen genomen om de belastingen te stabiliseren, zodat de recente belastingverlagingen niet zoals vroeger gedeeltelijk door hogere lokale belastingen worden geneutraliseerd. Het is de bedoeling de belastingen op het arbeidsinkomen vanaf 2004 te verlagen, als andere acties – vooral acties om het aantal werkenden te doen toenemen – effect sorteren. De hervormingen van de vervroegd-pensioenregelingen werpen nog steeds vruchten af, maar zijn onvoldoende. Via nieuwe hervormingen wordt gepoogd het aantal werkende immigranten te doen toenemen en jongeren onder 30 jaar te stimuleren sneller te gaan werken. Er zijn overeenkomsten met de sociale partners gesloten om immigranten beter te integreren (vooral via het werk). Verder wordt nagegaan hoe de studieduur in het tertiair onderwijs kan worden gereduceerd. Er zijn selectieve maatregelen genomen om uitkeringsgerechtigden te stimuleren te werken: nieuwkomers in het land krijgen een

"startuitkering" die veel lager is dan de bestaande sociale bijstand. De regering is voornemens het jeugdprogramma uit te breiden tot jongeren tussen 25 en 29 jaar. Het algemene uitkeringsniveau blijft ongewijzigd: het biedt de nodige zekerheid om de grote flexibiliteit van de Deense arbeidsmarkt te compenseren.

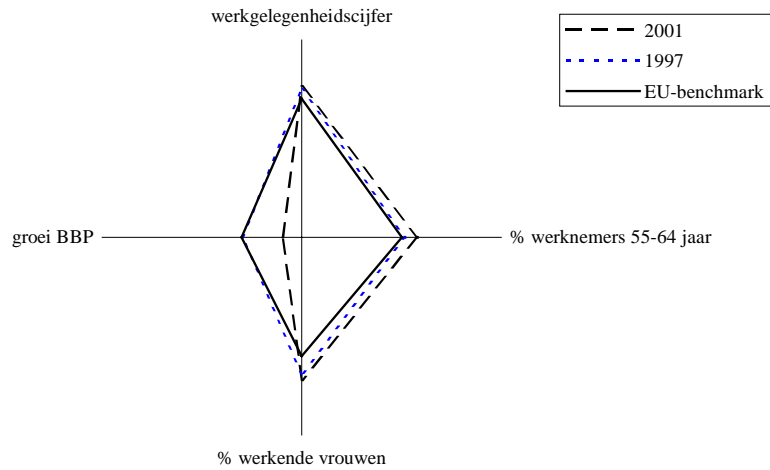
Belangrijke thema's in de toekomst: *Door de vergrijzing van de beroepsbevolking moet Denemarken wellicht maatregelen nemen om het arbeidsaanbod op peil te houden. Alleen dan kunnen de groeimogelijkheden en het gedurende decennia opgebouwde welvaartsmodel worden gevrijwaard. Er moet blijvend toezicht worden uitgeoefend op de effecten van de lopende hervormingen (vooral de belastinghervorming). Het is belangrijk nauwlettend toe te zien op de nieuwe initiatieven om immigranten op de arbeidsmarkt te integreren. Verder is het zaak na te gaan welke gevolgen lagere uitkeringen voor het inkomensniveau hebben. Er moet immers voor evenwicht worden gezorgd: meer economische stimuleringsmaatregelen mogen niet tot sociale uitsluiting leiden. Het gevaar bestaat dat er zich op lange termijn sectorale problemen voordoen, met name in de gezondheidssector, het onderwijs en de sociale sector, waar werknemers ouder dan 50 jaar oververtegenwoordigd zijn. De werkloosheidsstatistieken zijn onvolledig zonder de gegevens over werklozen die niet onder de werkloosheidsverzekering vallen.*

DENEMARKEN

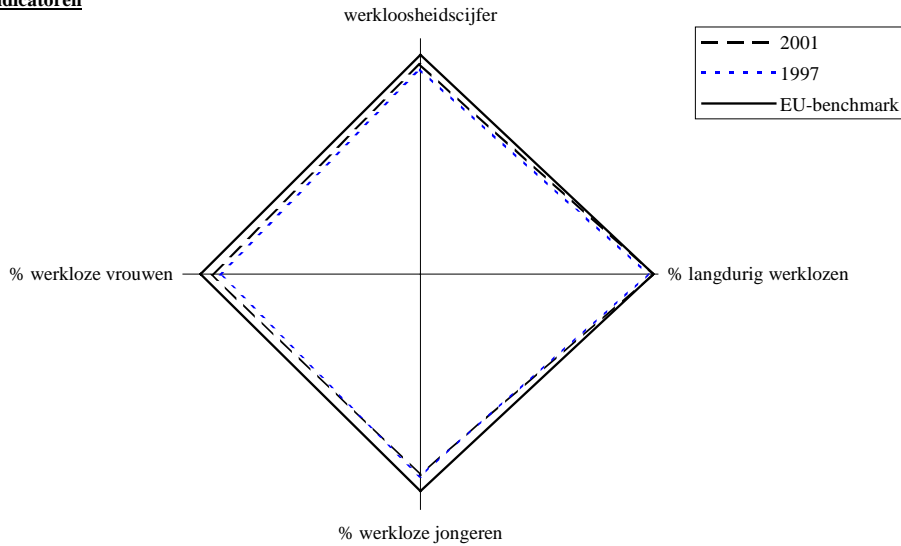
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	76,2	74,9	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	58,0	51,7	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	72,0	69,1	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,0	3,0	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	4,3	5,2	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	0,9	1,7	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	5,9	5,6	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	4,9	6,2	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

DUITSLAND

Belangrijkste resultaten in 2001: Door de wereldwijde economische groeivertraging in 2001 is de reële groei van het BBP tot 0,6% gedaald (het laagste percentage sinds 1993). De werkgelegenheid is ook nauwelijks gegroeid (0,2%). De werkloosheid stagneert (7,9%) en zal naar alle verwachtingen vóór 2003 niet dalen. In het oosten van het land is het aantal banen gedaald en blijft de werkloosheid hoog. Het aantal langdurig werklozen (3,9%) daalt weliswaar geleidelijk maar ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde. Het totale werkgelegenheidscijfer is sinds 1997 met 2 procentpunten gestegen. Het percentage werkende vrouwen is zelfs nog sneller gestegen (+3,5 procentpunten) en ligt boven het tussentijds EU-streefcijfer voor 2005. Hoewel het percentage oudere werknemers (55-64 jaar) het EU-gemiddelde benadert, bedraagt het minder dan in 1997 (een jaar waarin het percentage al erg laag was).

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Het totale werkgelegenheidscijfer benadert het EU-streefcijfer voor 2005. Het percentage oudere werknemers baart nog steeds zorgen. De federale regering voert een economische strategie waarbij macro-economische maatregelen ter bestrijding van de inflatie en ter bevordering van de groei en de werkgelegenheid worden gecombineerd met micro-economische structurele hervormingen om de markt flexibeler te maken en het aanpassingsvermogen te bevorderen. De samenwerking tussen de sociale partners via het (tripartiete) 'Bündnis für Arbeit' is in 2002 verwaterd en moet nieuwe impulsen krijgen. De pijler 'inzetbaarheid' heeft meer aandacht gekregen, maar de acties zijn nog niet doelgericht, coherent en doeltreffend genoeg. Er moeten meer inspanningen worden geleverd om de structurele problemen in de oostelijke Länder aan te pakken en het werkgelegenheidsbeleid beter op het integratiebeleid af te stemmen. Het beleid ter bevordering van de arbeidskwaliteit stond vooral in het teken van gezondheid en veiligheid op het werk en een betere bescherming van deeltijdwerkers. De steun voor regionale maatregelen, preventie en gendermainstreaming heeft de door het Europees Sociaal Fonds medegefinancierde activiteiten aan relevantie en meerwaarde doen winnen.

Reactie op de aanbevelingen: De nieuwe Job-AQTIV-wet bevordert preventie en tracht te voorkomen dat mensen langdurig werkloos worden. Er zal nauwlettend worden gecontroleerd en geëvalueerd of de nieuwe wet positieve effecten heeft voor jongeren, volwassenen (vooral in de oostelijke Länder) en immigranten (met inbegrip van immigranten van de tweede en derde generatie). De hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening kan de begeleiding en de plaatsing van werkzoekenden ten goede komen en biedt de mogelijkheid om meer aandacht aan regionale behoeften te schenken. Dankzij het Europees Sociaal Fonds kan een preventiever actief arbeidsmarktbeleid worden gevoerd.

De pensioenleeftijd voor vrouwen en bepaalde andere groepen is opgetrokken (of zal worden opgetrokken). Om de inzetbaarheid van oudere werknemers te vergroten is er behoefte aan meer op maat geknipte werkmethoden.

De duidelijke vooruitgang op het punt van permanente educatie en levenslang leren moet worden ondersteund. De federale regering, de Länder, de onderwijs- en opleidingssector en de sociale partners moeten een partnerschap sluiten om de beleidsmaatregelen krachtadig

uit te voeren. Enerzijds moeten overkoepelende systemen worden ontwikkeld voor de erkenning van formeel en niet-formeel onderwijs en de ontwikkeling van gemeenschappelijke kwaliteitsnormen. Anderzijds is het zaak meer laaggeschoolden en MKB-werknemers bij permanente educatie te betrekken.

Het 'Mainz-model' beoogt betere arbeidskansen voor mensen met een laag inkomen. Het is zaak grondig te analyseren of de maatregel ter verlaging van de belastingen en de indirecte arbeidskosten resultaten heeft opgeleverd.

Duitsland verbindt zich ertoe het aantal dagopvangcentra voor kinderen in de westelijke Länder tegen 2010 met 30% te verhogen. De conclusies van het „Bericht über die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ moeten in concrete acties worden omgezet en de sociale partners uit de particuliere sector moeten daarbij actief worden betrokken.

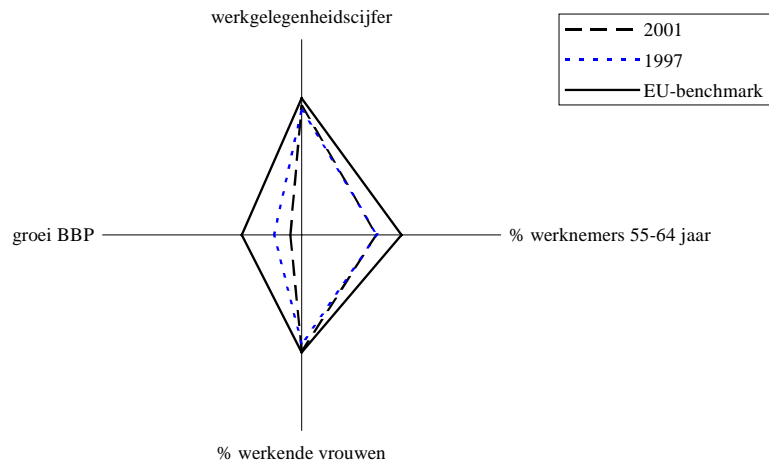
Belangrijke thema's in de toekomst: Er is nog steeds een ernstig tekort aan banen, vooral in de oostelijke Länder. Mogelijk zullen de regionale verschillen op de arbeidsmarkt nog groter worden. In de oostelijke Länder is een combinatie van regionale, structurele en arbeidsmarktmaatregelen nodig om meer werkgelegenheid te scheppen en te voorkomen dat mensen langdurig werkloos worden. De hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening biedt de mogelijkheid om het actief arbeidsmarktbeleid doeltreffender te maken (vooral dankzij scherper toezicht en betere evaluatie). Op het gebied van preventie moet bijzondere aandacht worden geschonken aan mensen die het slachtoffer van sociale uitsluiting dreigen te worden. Dankzij betere arbeidskansen voor laagbetaalden kan een integratieve arbeidsmarkt worden bevorderd. De wisselwerking tussen belastingen en uitkeringen moet mensen stimuleren om te werken. Er is behoefte aan kwantitatieve en kwalitatieve streefcijfers voor levenslang leren, vooral wat de deelname van laaggeschoolden en MKB-werknemers betreft. Vooral in West-Duitsland wordt de arbeidsparticipatie van vrouwen belemmerd door een tekort aan centra voor kinderopvang en dagscholen. Om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen is het zaak voor meer betaalbare centra voor kinderopvang en dagscholen te zorgen, fiscale en met de indirecte arbeidskosten samenhangende barrières uit de weg te ruimen en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen ongedaan te maken.

DUITSLAND

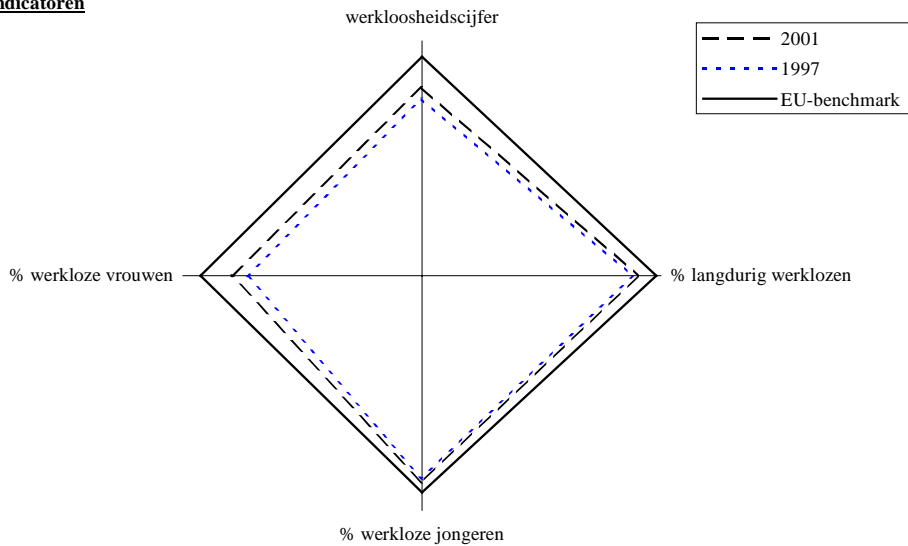
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	65,8	63,7	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	37,7	38,1	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	58,8	55,3	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	0,6	1,4	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	7,9	9,9	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	3,9	4,9	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	4,8	5,4	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	8,1	10,7	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

GRIEKENLAND

Belangrijkste resultaten in 2001: De Griekse economie is met 4,1% gegroeid en de arbeidsproductiviteit is toegenomen, ondanks de wereldwijde economische groeivertraging in de tweede helft van 2001. De totale werkgelegenheid is echter met 0,3% gedaald. De Griekse arbeidsmarkt kampt nog steeds met een ernstig structureel probleem: het werkgelegenheidscijfer (55,4%) ligt ver onder het EU-gemiddelde (63,9%). Het werkloosheidscijfer (10,5% in 2001) ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde (7,4%), hoewel het gedaald is in vergelijking met het recordjaar 1999 (11,9% werklozen). Het percentage werkloze vrouwen (15,6%) is dubbel zo hoog als het percentage werkloze mannen. Er bestaan nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid. Het percentage langdurig werklozen (5,4%) is gedaald, maar ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde (3,3%).

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Griekenland voldoet duidelijk niet aan de kwantitatieve streefcijfers van Lissabon en Stockholm: de werkgelegenheid neemt slechts traag toe. Recente arbeidsmarktmaatregelen streven naar meer werkgelegenheid, minder werkloosheid en een flexibelere arbeidsmarkt. De maatregelen kunnen alleen concrete en zinvolle resultaten opleveren als de uitvoering ervan wordt versneld en nauwlettend gecontroleerd. Het pensioenstelsel wordt momenteel hervormd en er zijn nieuwe wetten goedgekeurd die voor efficiëntere voorzieningen zorgen en de economische levensvatbaarheid van het pensioenstelsel waarborgen. Inzetbaarheid blijft in financieel opzicht de belangrijkste pijler en het actief arbeidsmarktbeleid wordt vooral met middelen van het Europees Sociaal Fonds uitgevoerd. Hoewel al aandacht aan preventie en een gepersonaliseerde aanpak wordt geschonken, moet de hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening worden versneld. Er zijn positieve maatregelen genomen om het ondernemerschap te bevorderen: fiscale stimuleringsmaatregelen, administratieve vereenvoudigingen en steunmaatregelen voor nieuwe bedrijven en vrouwelijke ondernemers. Het thema arbeidskwaliteit komt in het nationale actieplan voor werkgelegenheid aan bod en er zijn inspanningen geleverd om de arbeidskwaliteit te verbeteren. Er kan echter nog veel efficiënter te werk worden gegaan. De sociale partners worden bij de ontwikkeling en de uitvoering van het beleid betrokken, wat ertoe zou kunnen leiden dat het onderwijs aan de behoeften van de arbeidsmarkt wordt aangepast. Er worden tal van maatregelen uit het communautair bestek uitgevoerd op het gebied van levenslang leren, de kennis- en informatiemaatschappij, ondernemerschap en gelijke kansen. Het nationale actieplan voor werkgelegenheid 2002 houdt rekening met het nationale actieplan voor integratie 2001 en er bestaan duidelijk synergieën tussen de twee plannen.

Reactie op de aanbevelingen: Er is duidelijk vooruitgang geboekt op het punt van de beleidsvorming (omvattender en strategischer) en de voorgestelde maatregelen zijn beter op de werkgelegenheidsrichtsnoeren afgestemd. Het ontbreekt echter nog aan een deugdelijk systeem om het beleid te evalueren.

Er is een begin gemaakt met de hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening, maar het proces moet worden geïntensiveerd om een aantal (administratieve, technische en culturele) obstakels voor een volledig preventieve en

gepersonaliseerde benadering uit de weg te ruimen. Prioriteit moet worden verleend aan betere statistische gegevens om een statistisch controlesysteem te ontwikkelen en te beheren.

Er zijn positieve belastinghervormingen doorgevoerd om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Naar alle verwachting zal de nieuwe wetgeving echter weinig gevolgen voor de werkgelegenheid hebben.

Er zijn maatregelen aangekondigd om de onderwijs-, opleidings- en werkgelegenheidsstelsels te coördineren. Er zijn reeds positieve inspanningen geleverd om een algemene en coherente strategie ter bevordering van levenslang leren te ontwikkelen. Het opleidingsaanbod moet echter nog beter op de behoeften van de arbeidsmarkt worden afgestemd.

Door de sociale partners bij de beleidsvorming te betrekken, de bestaande wetgeving te onderzoeken en opleidingsprogramma's voor het personeel van kleine bedrijven te financieren is de partnerschapsaanpak versterkt. De inbreng van de sociale partners zal ook leiden tot een modernisering van de werkorganisatie en minder structurele wanverhoudingen op de arbeidsmarkt.

Binnen instellingen worden maatregelen genomen om de genderdimensie in het beleid te integreren. Toch wordt maar weinig vooruitgang geboekt bij het dichten van de kloof tussen mannen en vrouwen. Via stimuleringsmaatregelen en nieuwe mogelijkheden om deeltijdarbeid te verrichten wordt gepoogd de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen. Er is ook vooruitgang geboekt op het punt van kinderopvang en opvang van andere personen ten laste.

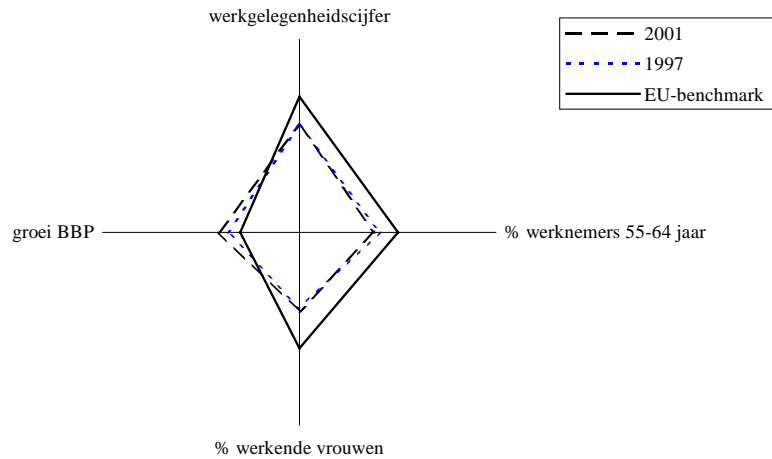
Belangrijke thema's in de toekomst: *Ondanks een efficiëntere beleidsvorming en een betere wetgeving blijft vooral het lage werkgelegenheidscijfer zorgen baren. Het is zaak de indirecte arbeidskosten te verlagen (vooral voor laagbetaalden), deeltijdarbeid nog meer te bevorderen en de hervorming van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te voltooien. Vooral het percentage werkende vrouwen en jongeren kan nog worden verhoogd door sneller op een preventieve en gepersonaliseerde aanpak over te schakelen en actieve beleidsmaatregelen te ondersteunen. De arbeidsparticipatie van ouderen kan worden versterkt door actief ouder worden te bevorderen. De permanente verbetering van het statistische controlesysteem geniet prioriteit. Er moeten extra maatregelen worden genomen om mensen te stimuleren te werken. Door onderwijs en beroepsopleidingen beter op de behoeften van de arbeidsmarkt af te stemmen kan de economische relevantie ervan toenemen. Belangrijk is de ontwikkeling en de uitvoering van een algemene strategie ter bevordering van levenslang leren voort te zetten (inclusief de bevordering van actief ouder worden). De hervormingen van de arbeidsmarkt moeten volledig worden uitgevoerd en de effecten ervan moeten worden gecontroleerd. Doel is de werkorganisatie te moderniseren en een evenwicht tussen flexibiliteit en werkzekerheid te waarborgen. Er moeten meer inspanningen worden geleverd om meer vrouwen te stimuleren te werken en om betere banen voor vrouwen te scheppen. Doel is de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Er moeten in dit verband vooral maatregelen worden genomen om de seksesegregatie van de arbeidsmarkt te bestrijden en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen ongedaan te maken.*

GRIEKENLAND

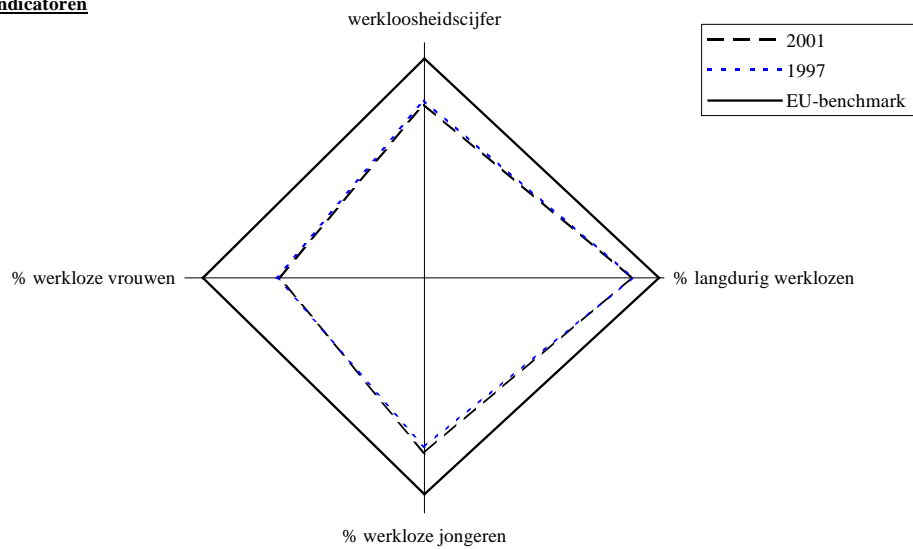
Opn.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	55,4	55,1	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	38,0	40,9	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	40,9	39,3	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	4,1	3,6	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	10,5	9,8	2,7 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	5,4	5,3	0,8 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	10,2	11,2	3,1 (gemiddelde 3 beste landen:LU,AT,IE)
% werkoze vrouwen	15,6	15,2	3,0 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,IE)

SPANJE

Belangrijkste resultaten in 2001: De internationale economische groeivertraging heeft negatieve gevolgen voor de Spaanse economie gehad, zij het in mindere mate dan in andere EU-landen. De groei is gedaald van 4,1% in 2000 tot 2,8% in 2001. De arbeidsproductiviteit is slechts met 0,3% gestegen. De werkgelegenheidsgroei is gedaald van 3,1% in 2000 tot 2,5% in 2001, maar bedraagt nog steeds het dubbel van het EU-gemiddelde. Het werkgelegenheidscijfer is met 1,5 procentpunten gestegen tot 56,3% en het werkloosheidscijfer is gedaald tot 10,6%. De daling van het aantal werkloze vrouwen en langdurig werklozen was nog groter. De vele tijdelijke contracten en het lage aantal deeltijdwerkers (ruim onder het EU-gemiddelde) blijven zorgen baren. Er bestaan grote regionale verschillen op het punt van de werkloosheid. Sommige sectoren en beroeps categorieën kampen met een tekort aan arbeidskrachten.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: De Spaanse regering streeft uitdrukkelijk naar volledige werkgelegenheid. In het nationale actieplan worden echter geen tussentijdse streefcijfers vermeld. Uit de opeenvolgende nationale actieplannen blijkt dat voor een preventieve aanpak is gekozen: er worden maatregelen genomen om de inzetbaarheid van werklozen te bevorderen en langdurige werkloosheid te voorkomen. Om de arbeidskwaliteit te vrijwaren en te verbeteren staan voornamelijk vier aspecten centraal: opleidingen (de in het vorige nationale actieplan aangekondigde wet op beroepsopleidingen is in juni 2002 goedgekeurd), vast werk (eerdere maatregelen hebben slechts geleid tot een kleine daling van het aantal tijdelijke contracten), gezondheid en veiligheid op het werk (niet ten volle ontwikkeld in het nationale actieplan) en gelijke kansen (acties krijgen in het nationale actieplan 2002 meer aandacht dan de afgelopen jaren). De afgelopen jaren hebben de regering en de sociale partners zeer goede relaties onderhouden. Hoewel de relaties bekoeld zijn ten gevolge van het dispuut tussen de regering en de vakbonden over de onlangs goedgekeurde hervorming van de arbeidsmarkt, is er momenteel opnieuw sprake van beterschap. Wat de beleidsmix betreft spitst de Spaanse werkgelegenheidsstrategie zich sinds 1997 toe op de eerste en tweede pijler: de inzetbaarheid wordt gestimuleerd, het oprichten van bedrijven wordt vergemakkelijkt en vaste arbeidscontracten worden bevorderd. De regering en de sociale partners zijn in toenemende mate met de vierde pijler begaan en er zijn maatregelen goedgekeurd om werkgevers te stimuleren vrouwen en sociaal uitgeslotenen in dienst te nemen. Het nationale actieplan omvat een reeks maatregelen ter aanvulling van het nationale actieplan voor sociale integratie 2001.

Reactie op de aanbevelingen:

Hoewel naar volledige werkgelegenheid wordt gestreefd, ontbreekt het in het nationale actieplan 2001 aan gekwantificeerde tussentijdse streefcijfers. Met het oog op de volledige modernisering van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening zal het informatiesysteem "SISPE" worden opgezet. Bovendien zal de uitvoering van actieve beleidsmaatregelen verder worden gedecentraliseerd.

Er zijn maatregelen genomen om de kloof tussen mannen en vrouwen te dichten. De maatregelen spitsen zich toe op een vlottere combinatie van werk en gezin (Plan integrado de

ayuda a la familia 2001-2004). In het werknemersstatuut wordt het beginsel dat mannen en vrouwen recht hebben op gelijk loon voor gelijke arbeid duidelijker beschreven.

De aangekondigde wet op beroepsopleidingen is onlangs goedgekeurd. De wet voegt de drie subsystemen op het gebied van opleidingen tot een geheel samen. Het aantal vaste banen is sneller gegroeid dan het aantal tijdelijke banen. Toch blijft het percentage tijdelijke banen hoog (ongeveer 31%). Het aantal deeltijdwerkers is niet significant gestegen.

Er zijn geen aanvullende maatregelen genomen om de regionale verschillen op het gebied van werkgelegenheid en werkloosheid terug te dringen. Gezien de omvang van de regionale verschillen – die ondanks beterschap nog steeds tot de grootste in de EU behoren – moeten meer inspanningen worden geleverd.

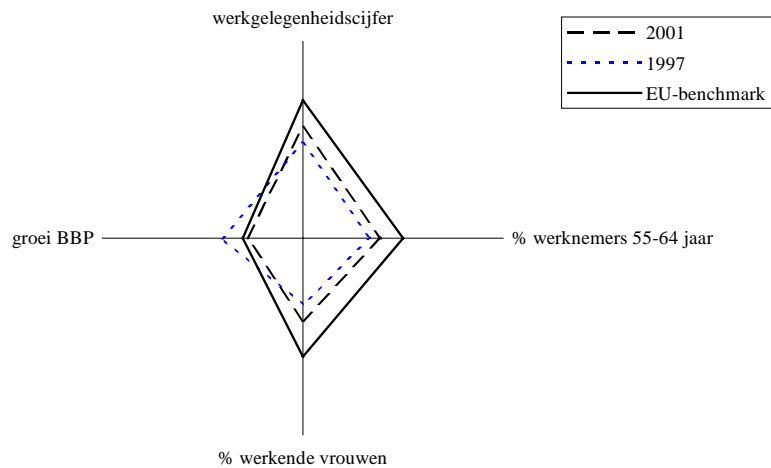
Belangrijke thema's in de toekomst: *Er moeten extra inspanningen worden geleverd om het werkloosheidscijfer terug te dringen en het werkgelegenheidscijfer op te krikken. Ondanks de enorme inspanningen van de afgelopen jaren zijn beide cijfers nog steeds veel lager dan het EU-gemiddelde. Belangrijk is de modernisering van de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te voltooien en de samenwerking tussen regionale diensten voor arbeidsvoorziening te bevorderen. Er is behoefte aan evenwicht tussen regionale ontwikkeling en functionele en geografische mobiliteit. Het percentage werkloze vrouwen (nog steeds dubbel zo hoog als het percentage werkloze mannen) moeten worden verlaagd. Er moet meer worden gedaan om de combinatie van gezin en werk te vergemakkelijken (er moet vooral voor meer opvang van kinderen en andere personen ten laste worden gezorgd). Ondanks de reeds geleverde inspanningen moet het aantal tijdelijke contracten worden teruggeschroefd en deeltijdarbeid nog meer worden bevorderd. Het is daarom van cruciaal belang de sociale dialoog nieuwe impulsen te geven. De wet op beroepsopleidingen maakt deel uit van een algemene strategie ter bevordering van levenslang leren. De uitvoering van de wet moet de samenhang met het onderwijsbeleid en het niet-formeel onderwijs op alle niveaus ten goede komen.*

SPANJE

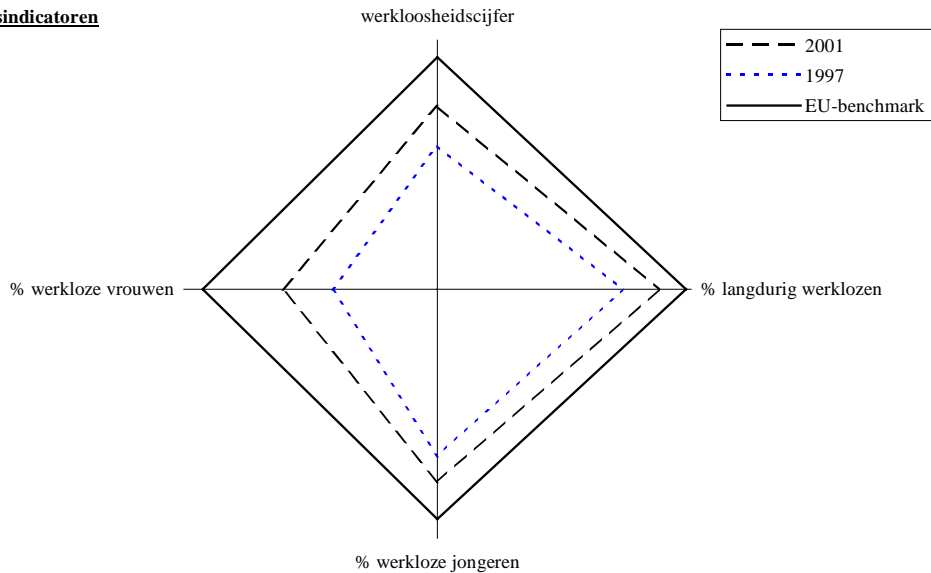
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	56,3	48,2	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	38,9	33,5	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	41,9	33,6	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	2,8	4,0	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	10,6	17,0	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	5,1	10,8	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	9,1	13,2	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	15,5	23,4	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

FRANKRIJK

Belangrijkste resultaten in 2001. Hoewel de economische groei tot 1,8% geslonken is, is de werkgelegenheid met 1,9% toegenomen. Het werkloosheidscijfer is in 2001 tot 8,6% gedaald, al bedroeg het eind 2001 opnieuw meer dan 9%. Sinds het begin van het proces van Luxemburg in 1997 is het werkgelegenheidscijfer gestegen van 59,5% tot 63,1%, een stijging die correspondeert met 2 miljoen banen. Het percentage werkende vrouwen is gestegen van 52,4% tot 56,1% en ligt boven het EU-gemiddelde. Het percentage oudere werknemers stagneert rond 30% (31% in 2001). Hoewel de werkloosheid de afgelopen vijf jaar aanzienlijk is gedaald (900 000 werklozen minder), ligt het werkloosheidscijfer nog steeds boven het EU-gemiddelde. De arbeidsproductiviteit heeft een negatieve groei gekend (-0,4%) en de stijging van de arbeidskosten per eenheid product (1,3%) ligt boven het EU-gemiddelde (0,6%).

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid. Het proces van Luxemburg heeft een gestructureerde benadering van het werkgelegenheidsbeleid en de werkloosheidsbestrijding bevorderd en fungeert deels als referentiekader. De overgang van een klassieke naar een preventieve benadering heeft vooral geleid tot een veralgemening van het actieplan "Nouveau départ" (juli 2001), waarbi het belang van de sociale dialoog is toegenomen (in 2001 werden 933 overeenkomsten gesloten). De lasten zijn bovendien verlicht en er zijn talrijke maatregelen genomen om laaggeschoolden en jongeren (opnieuw) aan een baan te helpen. Het Franse beleid ligt in het verlengde van de algemene doelstellingen. Toch volgt Frankrijk met de wettelijke verlaging van de arbeidstijd tot 35 uur ook een eigen koers. Vergeleken met de algemene problemen heeft het beleid ter bevordering van actief ouder worden en de bestrijding van haarden van werkloosheid onvoldoende resultaten opgeleverd. Er zijn links gelegd naar het nationale actieplan voor integratie, met name op het punt van preventie en activering. De doelstelling van de Gemeenschap om de arbeidskwaliteit te verbeteren neemt in het nationale actieplan voor werkgelegenheid een prominente plaats in. Het zijn in eerste instantie de sociale partners die voor de uitvoering van het nationale actieplan voor werkgelegenheid verantwoordelijk zijn.

Reacties op de aanbevelingen van de Raad. Door de veralgemening van het actieplan "Nouveau départ" stond het jaar 2001 in het teken van preventiemaatregelen en een gepersonaliseerde aanpak ten behoeve van (jonge en volwassen) werklozen. De verlaging van de lasten op lage lonen en de maatregelen om jongeren aan werk te helpen hebben veel banen opgeleverd, de loonkosten voor laaggeschoolde arbeid of mensen met weinig beroepservaring aanzienlijk doen dalen en het gevaar voor "inactiviteitsvallen" verkleind. De sociale dialoog is bevorderd (met name in het kader van de overeenkomsten over een 35-urenweek) maar er is nog geen sprake van systematisch sociaal overleg. Toch zou de sociale dialoog positieve resultaten kunnen opleveren op het punt van loonbeleid, arbeidskwaliteit en levenslang leren (met name in het MKB en ten gunste van laaggeschoolde en oudere werknemers). Het percentage oudere werknemers is nog steeds laag en de gemiddelde pensioenleeftijd bedraagt 58 jaar. Hoewel Frankrijk duidelijk niet aan de algemene doelstellingen voldoet, wordt weinig gedaan om te vermijden dat werknemers vervroegd met pensioen gaan.

Belangrijke thema's in de toekomst. De verlaging van de arbeidstijd in 1,3 miljoen kleine ondernemingen moet gepaard gaan met maatregelen om de flexibiliteit te waarborgen. De

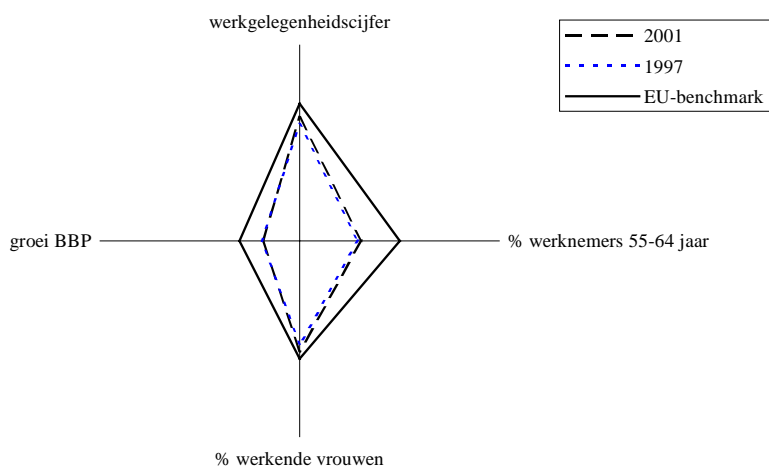
sociale dialoog komt vooral een belangrijke plaats toe bij de organisatie van de arbeidstijd, levenslang leren en thema's die met het begin of einde van iemands loopbaan verband houden. De lasten op arbeid kunnen nog worden verlaagd, maar vermeden moet worden dat het evenwicht tussen groepen werknemers op de arbeidsmarkt verstoord raakt. Er is nog steeds geen oplossing gevonden voor het tekort aan arbeidskrachten (voor sommige beroepen is er een acuut tekort aan arbeidskrachten). Er is evenmin een oplossing gevonden voor het probleem van de ongeschoolde schoolverlaters en het bestaan van hardnekkige haarden van stijgende werkloosheid. Er moeten grondige maatregelen worden genomen om de participatiegraad van oudere werknemers te verhogen. Ondanks positieve resultaten is er nog steeds behoefte aan een coherente strategie ter bevordering van levenslang leren.

FRANKRIJK

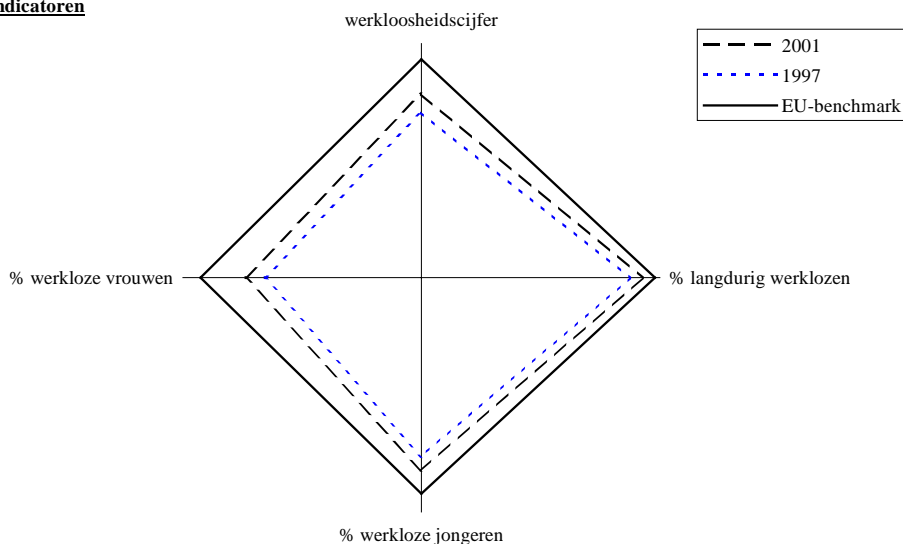
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	63,1	59,5	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	31,0	29,1	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	56,1	52,4	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,8	1,9	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	8,6	11,8	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, AT)
% langdurig werklozen	2,9	5,0	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, DK)
% werkloze jongeren	7,1	9,4	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU, AT, IE)
% werkloze vrouwen	10,5	13,7	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, IE)

IERLAND

Belangrijkste resultaten in 2001: Tijdens de tweede helft van 2001 is de economische groei in Ierland sterk vertraagd. Nochtans scoort Ierland in het verlengde van de uitstekende resultaten van vorig jaar nog steeds zeer goed op het punt van werkgelegenheid. De totale werkgelegenheid (65,7%) is met 2,9% toegenomen. De werkloosheid is gedaald tot 3,8% en de langdurige werkloosheid tot 1,3%. Vooral vrouwen en oudere werknemers hebben van de toegenomen werkgelegenheid geprofiteerd. In alle categorieën zijn meer mannen dan vrouwen werkloos. Ondanks positieve ontwikkelingen gaapt er nog steeds een aanzienlijke kloof (18%) tussen het percentage werkende vrouwen en werkende mannen.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Er wordt gestaag vooruitgang geboekt bij het streven naar de doelstellingen van Lissabon. Ierland heeft voor de eerste keer expliciete streefcijfers inzake langdurige werkloosheid en werkgelegenheid voor kwetsbare groepen geformuleerd. Bovendien zijn interessante links gelegd naar het nationale actieplan sociale integratie. De samenwerking tussen de sociale partners – een samenwerking die op regionaal en plaatselijk niveau nog kan worden versterkt – heeft in grote mate bijgedragen tot de positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Recente wetgevingsinitiatieven ten behoeve van deeltijdwerkers en gezinsverzorgsters zijn bedoeld om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vrijwaren/bevorderen en de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken. Inzake arbeidskwaliteit wordt de aandacht vooral toegespitst op de lonen en de arbeidstijd, hoewel het nationale actieplan ook verwijst naar nieuwe nationale partnerschappen en nieuwe wetten om de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken.

Reactie op de aanbevelingen: Wie in Ierland werkloos is (ondanks de vooruitgang die het land in de strijd tegen de werkloosheid heeft geboekt), behoort tot de meest achtergestelde sociale groep. Een nieuw "high supports process" en de mainstreaming van programma's voor gehandicapten zullen bijzonder kwetsbare groepen ten goede komen. De algemene evaluatie van het actieve arbeidsmarktbeleid is in het kader van de nationale partnerschapsovereenkomst al ver gevorderd. Werklozen en laagbetaalden moeten worden gestimuleerd om te (blijven) werken door het belastingstelsel te hervormen en het nationale minimumloon te verhogen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog niet zichtbaar verkleind en de strijd tegen de seksesegregatie van de arbeidsmarkt heeft tot dusver weinig concrete resultaten opgeleverd. Er is voor aanzienlijk meer kinderopvang gezorgd, maar voor veel mensen blijft kinderopvang moeilijk betaalbaar.

Het is jammer dat er nog steeds geen algemene strategie ter bevordering van levenslang leren is ontwikkeld, ondanks de bijzondere aandacht die het thema in het verleden heeft gekregen. Er zijn wel ernstige inspanningen geleverd om mensen te helpen die moeite hebben met lezen, schrijven en rekenen (25% van de bevolking). Ook bedrijfsinterne opleidingen worden onvoldoende gestimuleerd, hoewel blijkt dat goed opgeleide werknemers zich het best kunnen aanpassen aan nieuwe arbeidsomstandigheden.

De National Spatial Strategy is nog niet helemaal op punt gesteld en kan bijgevolg niet volledig worden geëvalueerd. Erkend wordt dat de genomen beleidsmaatregelen de regionale verschillen hebben verkleind. Toch is het ontmoedigend dat de economische groeivertraging –

en de daarmee gepaard gaande stijging van de werkloosheid – vooral de Border, Midlands and Western Region (de armste van de twee Ierse regio's) heeft getroffen.

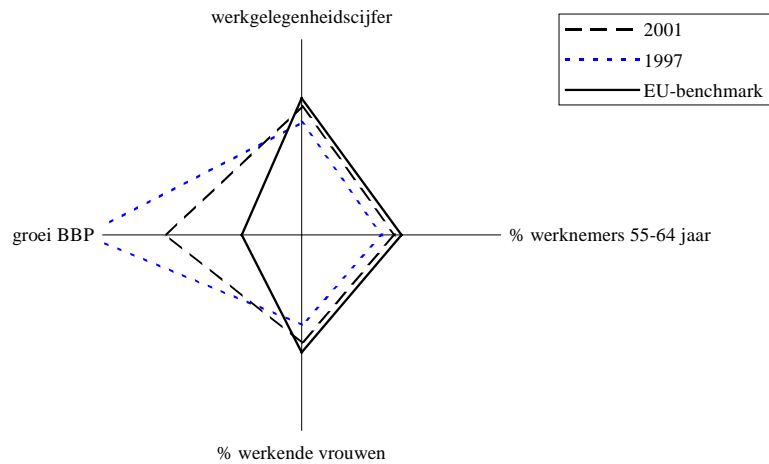
Belangrijke thema's in de toekomst: *De bestaande strategieën hebben het arbeidsaanbod doen toenemen. Belangrijk is echter dat de programma's op de meest achtergestelde groepen worden toegesneden en dat het thema 'inzetbaarheid' extra aandacht krijgt. Om het lage onderwijsniveau en het gebrek aan geschoolde werknemers aan te pakken moeten de regering en de sociale partners de ontwikkeling en de uitvoering van de langverwachte strategie ter bevordering van levenslang leren bevorderen. Voorts moet meer worden gedaan om bedrijfsinterne opleidingen (vooral voor oudere werknemers) te bevorderen. Om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen moet een in de tijd meetbaar pro-actief beleid worden gevoerd. Er moet voor meer kinderopvang worden gezorgd. Belangrijk is vooral dat werkende moeders zich kinderopvang kunnen veroorloven. Verwacht wordt ten slotte dat de National Spatial Strategy de regionale verschillen zal helpen overbruggen.*

IERLAND

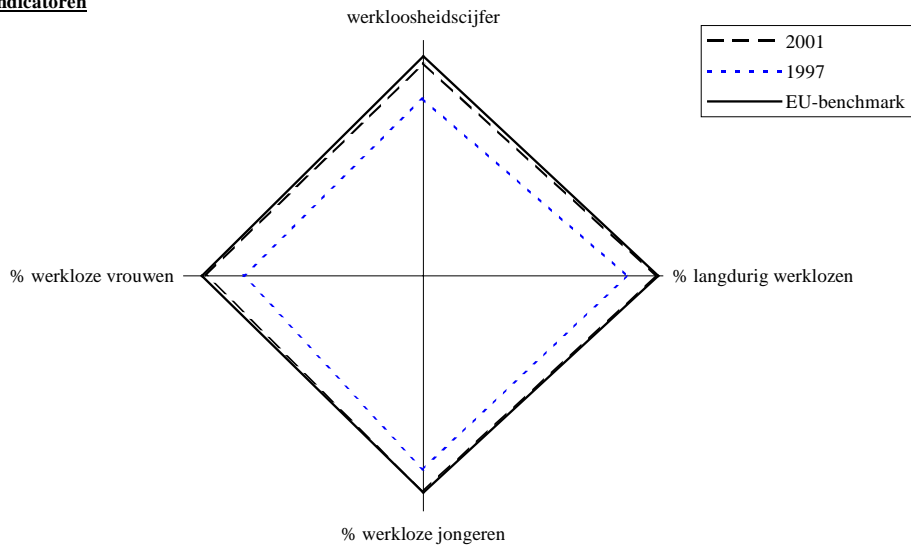
Opn.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	65,7	57,5	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	46,8	40,3	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	55,0	45,9	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	6,8	10,8	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	3,8	9,9	2,7 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	1,3	6,1	0,8 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	3,3	7,1	3,1 (gemiddelde 3 beste landen:LU,AT,IE)
% werkoze vrouwen	3,7	9,9	3,0 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,IE)

ITALIË

Belangrijkste resultaten in 2001: Ten gevolge van de wereldwijde economische groeivertraging is de reële groei van het BBP in 2001 in vergelijking met 2000 met bijna 1% gedaald. De werkgelegenheidsgroei (1,6%) is nauwelijks aangetast dankzij de toename van het aantal vaste banen en het aantal werkende vrouwen. Het percentage oudere werknemers is echter slechts met 0,3% gestegen. Het werkloosheidscijfer is gedaald tot 9,5%. Hoewel de werkgelegenheidssituatie sinds 1997 is verbeterd, gaapt er nog steeds een diepe kloof tussen Italië en de andere EU-lidstaten. Het totale werkgelegenheidscijfer bedraagt 54,8%. Het percentage werkende vrouwen en oudere werknemers bedraagt respectievelijk 41,1% en 28%. Het percentage werkloze vrouwen, werkloze jongeren en langdurig werklozen is nog steeds hoog. Het grootste probleem zijn de ernstige geografische verschillen: in Zuid-Italië bedraagt het werkloosheidscijfer 19%, in het centrum en het noorden van het land slechts 5%.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Het nationale actieplan bevat algemene voorstellen om de reglementering van de arbeidsmarkt te hervormen, maar schenkt weinig aandacht aan wat tot dusver in de praktijk is gedaan. Een groot deel van het document is gewijd aan algemene, nog niet in detail uitgewerkte voorstellen. Een deugdelijke evaluatie is echter pas mogelijk nadat de voorstellen in concrete acties zijn omgezet. Voor het eerst hebben de regio's een bijdrage geleverd: voor de regio's is het ESF het belangrijkste financiële instrument voor regionale actieve beleidsmaatregelen. De beleidsagenda wordt duidelijk beschreven en is op de volgende thema's gebaseerd: wetten ter bestrijding van zwartwerk, de hervorming van het onderwijs- en opleidingsstelsel (uitbreiding van de leerplicht; meer flexibiliteit; extra aandacht voor informatietechnologieën en talen; de bevordering van leerovereenkomsten; enzovoort) en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Verwacht wordt dat deze op inzetbaarheid en aanpassingsvermogen toegespitste beleidsmix het gelijkekansenbeleid ten goede zal komen door deeltijdwerk te bevorderen. Bovendien zal de arbeidskwaliteit toenemen doordat zwartwerk wordt beteugeld en de kloof tussen vast en flexibel werk wordt verkleind. Veiligheid op het werk en andere kwaliteitsaspecten worden niet geanalyseerd. Wat de pijler 'ondernemerschap' betreft worden geen belangrijke innovaties vermeld. In het algemeen draagt het nationale actieplan te weinig oplossingen voor de problemen in Zuid-Italië aan, hoewel het na het nationale actieplan ontwikkelde "Patto per l'Italia" deze leemte gedeeltelijk vult (met name in het hoofdstuk over investeringen in Zuid-Italië). Af te wachten valt of alle in het "Patto per l'Italia" aangekondigde maatregelen kunnen worden uitgevoerd. Italië moet zijn begrotingsuitgaven immers aan banden leggen. De regering streeft er vooral naar de werkgelegenheidscijfers overeenkomstig de strategie van Lissabon op te krikken. In het nationale actieplan worden de werkgelegenheidsstreefcijfers voor vrouwen (46%) en oudere werknemers (40%) voor 2005 gekwantificeerd. Het nationale actieplan biedt ook een nieuw kader voor de relaties met de sociale partners: het is de bedoeling om van traditionele tripartiete langetermijnovereenkomsten inzake inkomensbeleid over te schakelen naar specifieke overeenkomsten. Dankzij de sociale dialoog is een aantal richtlijnen vlotter in nationale wetten omgezet. Het voorsel van de regering om artikel 18 van het werknemersstatuut te

herzien is uitgemond in een tripartiete overeenkomst over het werkgelegenheidsbeleid met de werkgevers en de meeste vakbonden. Het nationale actieplan verwijst naar het nationale actieplan voor integratie en benadrukt de bijdrage van EQUAL en de rol van de regio's en de plaatselijke gemeenschappen (onder meer via het ESF).

Reactie op de aanbevelingen van de Raad: Het nationale actieplan bevat algemene voorstellen om vooral het percentage werkende vrouwen en oudere werknemers te verhogen. De beleidsmix vertoont echter onvoldoende evenwicht. Bovendien blijft het twijfelachtig of de hervormingen de Zuid-Italiaanse arbeidsmarkt ten goede zullen komen zonder aanvullende maatregelen aan de vraagzijde (hoewel deze kwestie in het "Patto per l'Italia" aan bod is gekomen). De regering heeft werkgelegenheidsstreefcijfers voor vrouwen en oudere werknemers voor 2005 vastgesteld. Het streefcijfer voor oudere werknemers is op zijn minst gezegd ambitieus: het cijfer is gebaseerd op de veronderstelling dat het pensioenstelsel wordt hervormd. Het staat echter nog niet vast wanneer het stelsel wordt hervormd. Er worden maatregelen genomen om zwartwerk te bestrijden, maar de maatregelen worden niet in detail beschreven. Ze zijn in het licht van de resultaten van de "legge dei 100 giorni" bovendien controversieel en vergen nieuwe onderhandelingen tussen de regering en de sociale partners.

Het beleid spitst zich toe op een flexibelere arbeidsmarkt (flexibele contracten – tijdelijke en deeltijdcontracten – en minder strenge voorschriften inzake persoonlijk ontslag). Er wordt niet gespecificeerd hoe flexibiliteit aan werkzekerheid kan worden gekoppeld. Bovendien kan de beleidsmix leiden tot de marginalisering van "achtergestelde" groepen en van Zuid-Italië in het algemeen, temeer omdat gerekend wordt op belastingkredieten die de werklozen in het gebied niet ten goede lijken te komen. De regering heeft voorgesteld het uitkeringsstelsel te hervormen om het bereik ervan te vergroten en ongelijkheden uit de weg te ruimen. Als het "Patto per l'Italia" wordt uitgevoerd, zullen financiële middelen voor hogere en langdurigere werkloosheidsuitkeringen moeten worden vrijgemaakt. Wat het pensioenstelsel betreft, heeft de regering een voorstel ingediend om mensen te stimuleren langer te werken. In het "Patto per l'Italia" verbindt de regering zich er ook toe om de belastingen voor mensen met een laag inkomen in 2003 met 5 500 miljoen euro te verlagen.

Hoewel vooral met financiële hulp van het ESF nieuwe arbeidsbureau's zijn opgericht, zullen de streefcijfers voor 2002 in Zuid-Italië – in tegenstelling tot het centrum en het noorden van het land – wellicht niet worden gehaald. Krachtens een nieuwe wet op arbeidsbureau's worden werknemers die een redelijk arbeids- of opleidingsaanbod weigeren, van het werknemersregister geschrapt. In een "Legge delega" wordt voorgesteld de concurrentie tussen particuliere en staatsarbeidsbureaus aan te zwengelen en uitzendbureaus een nieuwe functie te geven. De wisselwerking tussen de vorige en de huidige hervormingen wordt echter niet geanalyseerd. Het ontbreekt nog steeds aan een arbeidsinformatiesysteem en er kunnen geen in- en outputindicatoren worden verstrekt. Het nationale actieplan bevat geen nieuwe beleidsmaatregelen om de werkloosheid aan te pakken. Het rekent impliciet op de geplande hervormingen, maar vermeldt niet hoe deze hervormingen de hardnekkige langdurige en jeugdwerkloosheid in Zuid-Italië kunnen doen dalen.

Het percentage werkende vrouwen kan worden verhoogd door deeltijdarbeid te bevorderen. Er is een nationaal plan ingediend om de kinderopvang te verbeteren, maar het nationale actieplan blijft hierover enigszins vaag. Er zijn financiële middelen uitgetrokken voor kinderopvang ten behoeve van eenoudergezinnen. Het ontbreekt echter aan streefcijfers en de voorgestelde maatregelen zullen wellicht slechts een beperkte impact hebben.

Het nationale actieplan schenkt meer aandacht aan beleidsmaatregelen ter bevordering van levenslang leren. Met steun van het ESF zijn de hervormingen van het regionaal, nationaal en universitair onderwijs gedeeltelijk uitgevoerd. Er tekent zich een ontwikkeling naar een flexibeler en vrijer toegankelijk onderwijsstelsel af. Het opleidingsaanbod van de sociale partners is nauwelijks verbeterd. "Tremonti bis" voorziet in financiële middelen voor opleidingen, maar de sociale partners zijn doorgaans niet bij het opleidingsaanbod in bedrijven betrokken en de fondsen voor permanente educatie zijn nog niet operationeel.

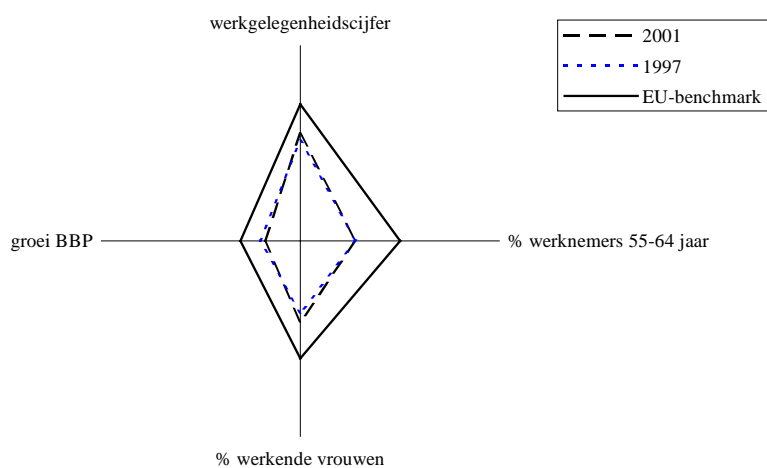
Belangrijke thema's in de toekomst: *Om de nog steeds lage werkgelegenheidscijfers op te krikken moet Italië oudere werknemers en vrouwen beter op de arbeidsmarkt inschakelen, de regionale verschillen uit de weg ruimen en zwartwerk bestrijden. Vooral de positieve ontwikkeling van het percentage werkende vrouwen kan worden versneld door voor meer opvang voor kinderen en andere personen ten laste te zorgen. Er zijn ingrijpende maatregelen nodig (inclusief opleidingsprogramma's) om de reële pensioenleeftijd te verhogen. Zodra de voorgestelde maatregelen ter bevordering van de flexibiliteit zijn uitgevoerd, moet bijzondere aandacht aan veiligheid en kwaliteit worden geschonken. Vermeden moet immers worden dat langdurig werklozen en vrouwen – vooral in Zuid-Italië – gemarginaliseerd raken. Het is van cruciaal belang de belastingdruk op arbeid te verlagen (vooral voor laagbetaalde werknemers). Bovendien moeten de openbare diensten voor arbeidsvoorziening op regionaal vlak actieve en preventieve maatregelen kunnen nemen. Ten slotte is het zaak een systeem voor het verzamelen van essentiële gegevens te ontwikkelen. De strategie ter bevordering van levenslang leren moet in Italië op nationaal en regionaal vlak volledig worden uitgevoerd (vooral wat het aanbod permanente educatie van de sociale partners betreft).*

ITALIË

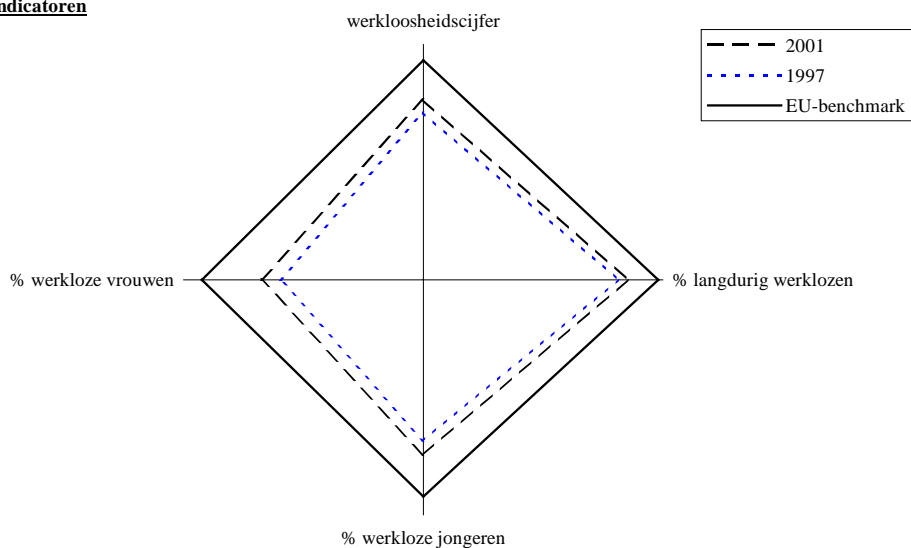
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	54,8	51,2	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	28,0	27,9	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	41,1	36,4	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,8	2,0	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	9,4	11,6	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	5,9	7,5	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	10,2	12,6	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	12,9	16,1	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

LUXEMBURG

Belangrijkste resultaten in 2001. Door de verslechtering van de conjunctuur is de economie minder gegroeid dan in 2000 (3,5% versus 7,5%). De groei is echter aanzienlijk groter dan het communautair gemiddelde (1,6%) en heeft de totale werkgelegenheid met 5,6% doen stijgen. Een groot deel van de nieuwe banen (65%) gaat naar grensarbeiders. Het nationale werkgelegenheidscijfer is daarom slechts lichtjes gestegen (0,2%) en ligt onder het EU-gemiddelde (62,9% versus 63,9%). Het percentage werkende vrouwen neemt constant toe (jaarlijks gemiddeld 1,4 procentpunt sinds 1997). Het al lage percentage oudere werknemers (+55 jaar) is nog verder gedaald (24,4%). Het werkloosheidscijfer (2,0%) is het laagst in de EU, hoewel het aantal werklozen eind 2001 is toegenomen.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid. Dankzij het proces van Luxemburg, dat als referentiekader voor het werkgelegenheidsbeleid fungeert, werken de verschillende ministeries samen en worden de sociale partners bij het beleid betrokken. Het totale werkgelegenheidscijfer stijgt doordat steeds meer vrouwen werken. Als de huidige tendens zich voortzet, zal het in Stockholm voor 2005 vastgestelde streefcijfer worden gehaald. Ondanks de geleverde inspanningen neemt het aantal nieuwe langdurig werklozen (vooral jongeren) toe (er moet wel rekening worden gehouden met het feit dat het stijgend aantal mensen dat een opleiding volgt, niet uit de officiële werklozenlijsten is geschrapt). De maatregelen om het percentage oudere werknemers te doen stijgen zijn ontoereikend gebleken. Het is bovendien niet zeker dat de in het nationale actieplan voor werkgelegenheid vermelde maatregelen volstaan om werknemers te ontraden vervroegd met pensioen te gaan. Het succes van de hervorming van levenslang leren zal onder meer afhangen van de vraag of de betrokken partners een consensus kunnen bereiken. Er zijn duidelijke links gelegd naar het nationale actieplan voor integratie, onder meer op het punt van preventie en activering. De doelstelling van de Gemeenschap om de arbeidskwaliteit te verbeteren neemt in het nationale actieplan voor werkgelegenheid een prominente plaats in. Het zijn in eerste instantie de sociale partners die voor de uitvoering van het nationale actieplan voor werkgelegenheid verantwoordelijk zijn.

Reactie op de aanbevelingen. Er zijn stimuleringsmaatregelen voor oudere werknemers genomen: combinaties van werk en pensioen worden bevorderd, arbeidsongeschikte personen worden gestimuleerd om opnieuw aan het werk te gaan en voor wie langer werkt zijn er gunstigere pensioenregelingen. In juni 2002 zijn twee wetsontwerpen goedgekeurd om mensen te stimuleren langer te werken en om arbeidsongeschikte personen opnieuw op de arbeidsmarkt te integreren. De situatie zal in 2002 worden geëvalueerd vooraleer nieuwe maatregelen worden genomen. Vrouwen hebben gemakkelijker toegang tot de arbeidsmarkt gekregen dankzij begeleidings- en integratiemaatregelen, centra voor kinderopvang en ouderschapsverlof. De maatregelen vertonen echter nog hiaten. Op het gebied van onderwijs en opleidingen is er vooruitgang geboekt op de drie in de aanbevelingen vermelde punten: een doeltreffende uitvoering van de kaderwet inzake permanente beroepsopleidingen (in 2001 is het aantal goedkeuringsaanvragen met 50% gestegen en heeft de overheid 50% meer middelen voor medefinanciering beschikbaar gesteld); de bestrijding van schoolverzuim via maatregelen inzake begeleiding, programma's en diploma's; de hervorming van onderwijs en opleidingen dankzij een totaalconcept ter bevordering van levenslang leren, de validering en

officiële erkenning van verworven kennis, de bevordering van basisberoepsopleidingen en maatregelen ter bevordering van de reïntegratie in het beroepsleven. Het ontbreekt echter aan cijfermateriaal om de effecten van belangrijke beslissingen te meten.

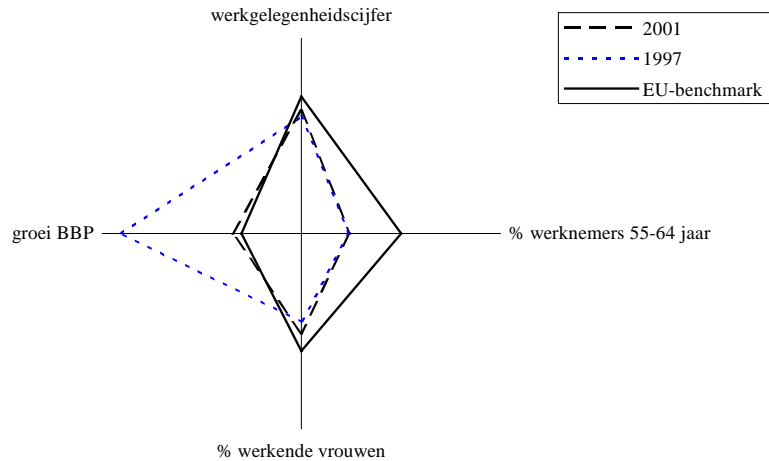
Belangrijke thema's in de toekomst. *Er moeten maatregelen worden genomen om het percentage oudere werknemers aanzienlijk op te krikken. De toename van het percentage werkende vrouwen dreigt op een minder dynamische arbeidsmarkt te worden afgeremd. Ook het probleem van de ongeschoolde schoolverlaters moet worden opgelost. Voor al deze problemen (jongeren, vrouwen, oudere werknemers), maar ook voor andere problemen (arbeidskwaliteit, loonverschillen tussen mannen en vrouwen) moeten deugdelijke indicatoren worden ontwikkeld. Op die manier kan worden nagegaan welke weerslag de sinds het eerste nationale actieplan voor werkgelegenheid goedgekeurde maatregelen en hervormingen hebben gehad.*

LUXEMBURG

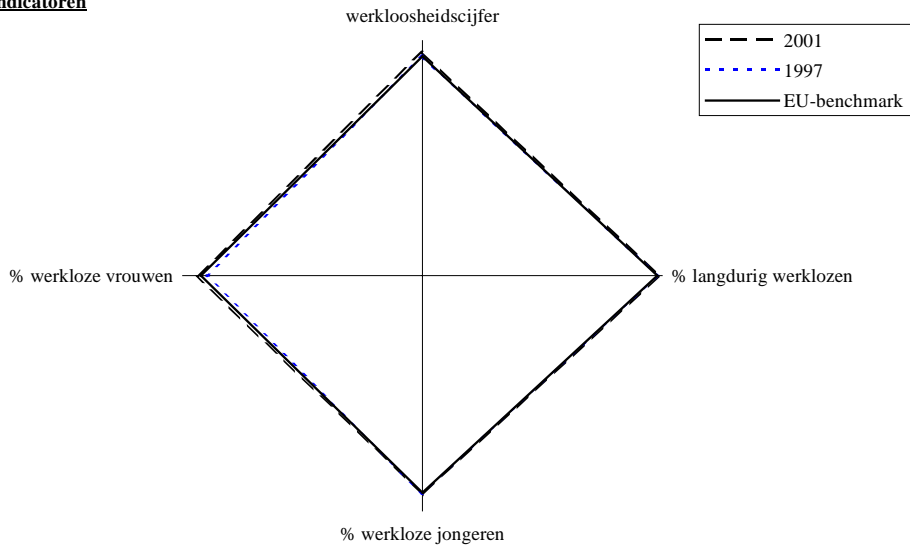
Opn.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	62,9	59,9	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	24,4	23,9	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	50,9	45,3	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	3,5	9,0	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	2,0	2,7	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	0,5	0,9	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	2,7	2,9	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	2,4	3,9	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

NEDERLAND

Belangrijkste resultaten in 2001: Ten gevolge van de wereldwijde economische groeivertraging in 2001 is de groei in Nederland vertraagd (1,1%) en voor het eerst sinds jaren is de werkloosheid gestegen (met name tijdens de eerste drie maanden van 2002). De arbeidsproductiviteit is in 2001 gedaald (-0,9%). Toch liggen het totale werkgelegenheidscijfer (74,1%) en het percentage werkende vrouwen (65,2%) ruim boven de streefcijfers van Lissabon. Het percentage oudere werknemers is sinds 1997 aanzienlijk gestegen: van 31,8% (ver onder het EU-gemiddelde) naar 39,6% in 2001 (lichtjes boven het EU-gemiddelde). Dankzij de krappe arbeidsmarkt en tal van beleidsmaatregelen is het werkloosheidscijfer voor etnische minderheden sterk gedaald. Toch is het cijfer nog steeds drie keer hoger dan het cijfer voor werkloze autochtone Nederlanders.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Ondanks de toenemende arbeidsparticipatie en de hardnekkige tekorten op de arbeidsmarkt is een aanzienlijk deel van de beroepsgeschikte bevolking (laaggeschoolden, gedeeltelijk arbeidsongeschikte personen, oudere werknemers en etnische minderheden) nog steeds afhankelijk van socialezekerheidsuitkeringen (vooral arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Volgens nationale schattingen heeft ongeveer 25% van de inactieven een redelijke kans om op korte termijn opnieuw op de arbeidsmarkt geïntegreerd te raken. De maatregelen ter bevordering van levenslang leren schieten nog steeds tekort om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen. Het streefcijfer van Lissabon om het aantal vroegtijdige schoolverlaters uiterlijk 2010 te halveren wordt wellicht niet gehaald. De slechte Nederlandse resultaten bij de toepassing van de algemene methode voor volwassenen (66% niet-naleving en 23% instroom in langdurige werkloosheid) baren zorgen. Het beleid ter bevordering van actief ouder worden is vooral op restrictieve maatregelen gebaseerd: doel is oudere werknemers ervan te weerhouden de arbeidsmarkt te verlaten. In 2002 is ongeveer 5,800 miljoen euro aan het actief arbeidsmarktbeleid besteed, een stijging van 37% in vergelijking met 1997. Het ESF financiert hoofdzakelijk projecten die aan de eerste richtsnoeren van de Europese werkgelegenheidsstrategie helpen voldoen. De regering heeft de afgelopen jaren te weinig gedaan om de administratieve besommeringen voor het bedrijfsleven te verminderen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen behoren tot de grootste in de EU. Er worden – in nauw overleg met de sociale partners – in het algemeen deugdelijke maatregelen genomen om de arbeidskwaliteit te verbeteren. De nadruk wordt gelegd op een evenwichtige wetgeving, zelfregulering, belastingverlagingen en andere stimuleringsmaatregelen om werk en gezin beter te combineren. De wachtlijsten voor kinderopvang zijn minder lang en verwacht wordt dat de invoering van privé-centra voor kinderopvang in 2004 een structurele oplossing zal bieden. Er worden momenteel methoden ontwikkeld die de volledige levenscyclus omvatten. Het Nederlandse werkgelegenheids- en integratiebeleid zijn goed op elkaar afgestemd, hoewel het probleem van de armoedeval nog steeds bijzondere aandacht vereist.

Reactie op de aanbevelingen 2001: De recente overeenkomst over de hervorming van de WAO is een stap in de goede richting. Toch spitst de overeenkomst zich tamelijk eenzijdig op de instroom toe. De in- en uitstroom hangen ook af van de praktische toepassing van criteria voor medisch onderzoek en de uitvoering van reïntegratieplannen. Cijfers over de deelname van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering aan reïntegratieprogramma's doen

ernstige twijfels rijzen over de toereikendheid en doeltreffendheid van de programma's. Er moet ook specifieke aandacht worden geschonken aan het feit dat vrouwen, jongeren en etnische minderheden oververtegenwoordigd zijn in de WAO. Er zijn tal van maatregelen genomen om het probleem van de armoedeval aan te pakken, maar de impact ervan hangt in hoge mate af van het huishoudtype. Door gebrek aan transparantie en de cumulatie van (op verschillende niveaus toegekende) inkomenssteun is het nog steeds niet voor alle huishoudens de moeite waard om te werken.

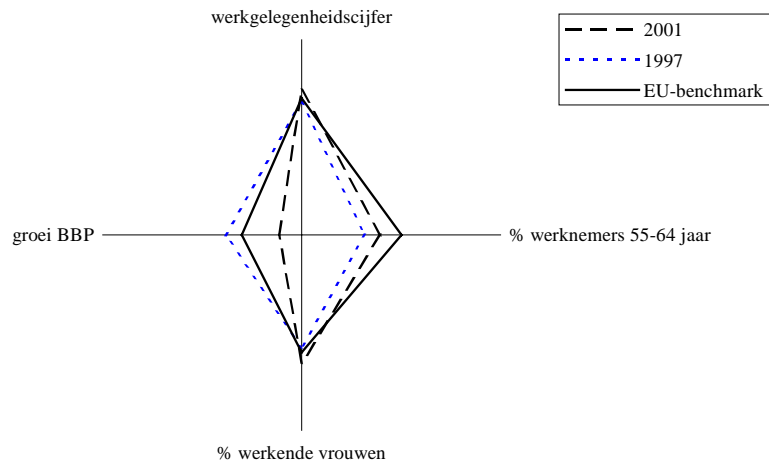
Belangrijke thema's in de toekomst: *Om problemen op de arbeidsmarkt aan te pakken moet de arbeidsparticipatie van arbeidsongeschikte werknemers – aangepast aan hun resterende arbeidsvermogen – aanzienlijk worden verhoogd. Er moet nauwlettend toezicht worden uitgeoefend op de hervorming van de arbeidsongeschiktheidsregelingen. Het probleem dat een aanzienlijk arbeidsaanbod onbenut blijft, kan worden verholpen door de preventieve (algemene) methode voor volwassenen volledig uit te voeren. Bovendien is het zaak de resterende armoedevallen uit de weg te ruimen. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn nog steeds te groot. Op het punt van onderwijs en opleidingen kan het beleid ter bevordering van levenslang leren in samenwerking met de sociale partners nog worden aangescherpt om de kloof tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te overbruggen. Er moeten maatregelen worden genomen om te voorkomen dat jongeren – en vooral jongeren die tot een etnische minderheid behoren – de school vroegtijdig verlaten.*

NEDERLAND

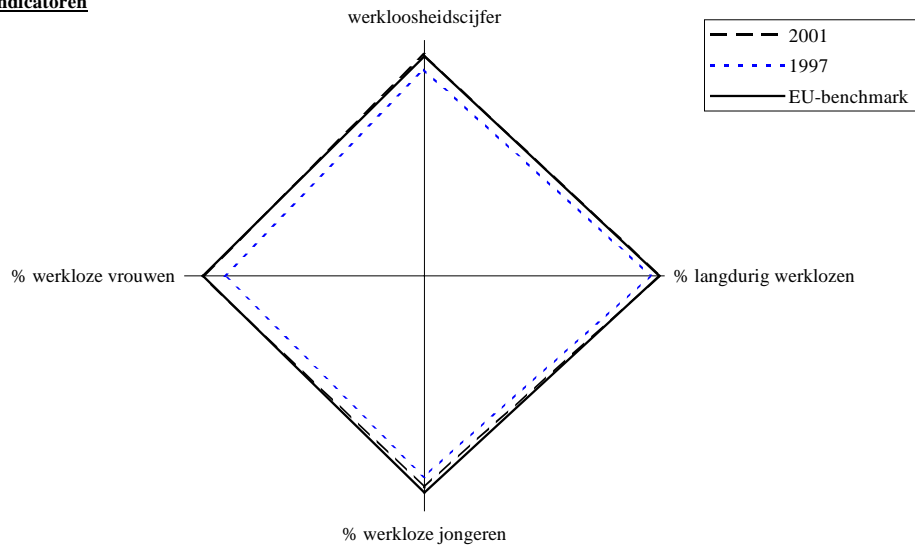
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	74,1	68,0	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	39,6	31,8	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	65,2	57,4	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,1	3,8	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	2,4	4,9	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, AT)
% langdurig werklozen	0,8	2,3	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, DK)
% werkloze jongeren	4,1	5,8	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU, AT, IE)
% werkloze vrouwen	3,0	6,6	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, IE)

OOSTENRIJK

Belangrijkste resultaten in 2001: De economische groei is in 2001 tot 1% gedaald waardoor de werkgelegenheidsgroei slechts 0,2% bedroeg. Het werkgelegenheidscijfer (68,4%) is ongewijzigd gebleven. Het percentage werkende vrouwen is gestegen tot iets meer dan 60%, maar het percentage werkende mannen is gedaald tot 76,7%. Het al lage percentage oudere werknemers is verder gedaald tot 28,6%, een van de laagste percentages in de EU. Het werkloosheidscijfer is gedaald van 3,7% in 2000 tot 3,6% in 2001, hoewel het sinds de tweede helft van 2001 opnieuw een stijgende tendens vertoont. Het percentage langdurig werklozen is verder gedaald, maar het percentage werkloze jongeren is gestegen van 2,9% in 2000 tot 3,2% in 2001.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Verwacht wordt dat de lage groei in 2002 negatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt zal hebben en dat de totale werkgelegenheid met 0,4% zal dalen. Onder meer ten gevolge van de ongunstige economische situatie zullen de nationale streefcijfers voor werkloosheid (3,5%) en werkgelegenheid in 2002 mogelijk niet worden gehaald. De werkgelegenheidscijfers liggen al in de buurt van de streefcijfers van Lissabon en er zijn geen aanvullende maatregelen genomen. De arbeidskwaliteit kan vooral worden verbeterd door werknemers de kans te geven meer en betere kwalificaties te verwerven. Hoewel het ontbreekt aan een algemene strategie, worden tal van losstaande initiatieven genomen. De sociale partners zijn minder intensief bij het nationale actieplan betrokken, maar er is na lange onderhandelingen een collectieve overeenkomst voor uitzendkrachten gesloten. De beleidsmix is in 2001 onveranderd gebleven. Hoewel het actief arbeidsmarktbeleid in het kader van de pijler 'inzetbaarheid' is aangescherpt, is het voor jongeren teruggeschroefd. Er zijn in het kader van de pijler 'ondernemerschap' enkele succesvolle initiatieven voortgezet, zoals de regionale "Beschäftigungspakte", die van cruciaal belang zijn om de regionale groeimogelijkheden te ontsluiten. Er is in het kader van de pijler 'aanpassingsvermogen' enige vooruitgang geboekt (er zijn bijvoorbeeld collectieve overeenkomsten inzake flexibele bedrijfsmodellen gesloten). De activiteiten in het kader van de pijler 'gelijke kansen' zijn beperkt gebleven tot een aantal innovatieve projecten. De loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet kleiner geworden. Het nationale actieplan bevat een groot aantal afzonderlijke maatregelen, maar het is moeilijk om een algemene strategie te ontwaren. Er is geen link naar het actieplan sociale integratie gelegd..

Reactie op de aanbevelingen:

Het actief arbeidsmarktbeleid is in 2001 aangescherpt (onder meer ten behoeve van arbeidsongeschikte personen) om het tekort aan geschoolde werknemers te reduceren. Belangrijk is het belasting- en uitkeringsstelsel verder te hervormen om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, laaggeschoolden en etnische minderheden te bevorderen. Het zeer lage percentage oudere werknemers stijgt niet. Maatregelen zoals de gedeeltelijke pensionering van oudere werknemers lijken niet de verwachte resultaten op te leveren.

Er is een toelage voor kinderopvang ingevoerd. Verder is er op het punt van gelijke kansen en gendermainstreaming weinig gebeurd. Het nationale actieplan omvat geen extra maatregelen

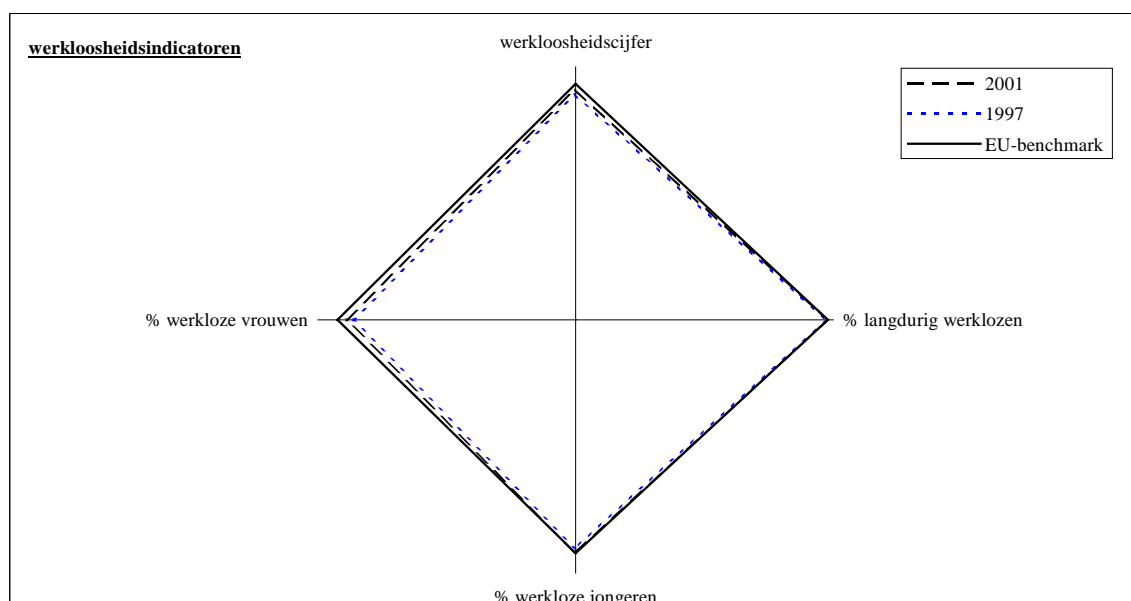
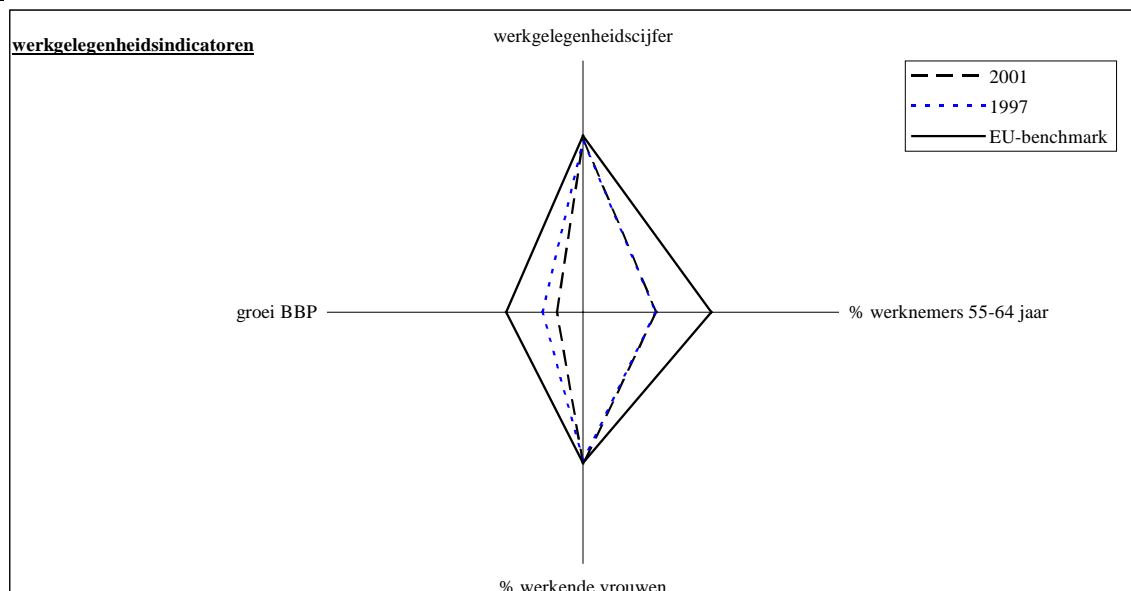
om voor meer kinderopvang te zorgen. De nieuwe toelage voor kinderopvang zou vrouwen ervan kunnen weerhouden te werken. Het is nog te vroeg om na te gaan of deze strategie voldoende financiële ruimte voor aanvullende maatregelen laat. De grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen is niet kleiner geworden. De eerste stappen zijn gezet om een algemene en coherente strategie ter bevordering van levenslang leren uit te voeren. Het ontbreekt echter nog aan de nodige indicatoren en streefcijfers inzake financiële middelen en participatie.

Belangrijke thema's in de toekomst: *Belangrijk is de tekorten op de arbeidsmarkt ongedaan te maken, de integratie van de genderdimensie in het beleid te bevorderen en nationale werkgelegenheidsstreefcijfers voor de middellange termijn vast te stellen. Er moet een middellangetermijnstrategie worden ontwikkeld om het percentage oudere werknemers en de participatiegraad van laaggeschoolde werknemers aanzienlijk te verhogen. Het thema 'arbeidskwaliteit' moet grondiger worden aangepakt en met relevante indicatoren worden onderbouwd. Het is zaak meer aandacht te schenken aan de ontwikkeling en de uitvoering van een coherente en algemene strategie ter bevordering van levenslang leren (vooral in het volwassenenonderwijs en de permanente educatie). Bovendien moeten kwantitatieve en kwalitatieve streefcijfers met betrekking tot levenslang leren worden geformuleerd. Overeenkomstig de conclusies van de Europese Raad van Barcelona is het zaak gestructureerder te werk te gaan om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen en voor meer kinderopvang te zorgen.*

OOSTENRIJK

Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	68,4	67,8	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	28,6	28,5	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	60,1	58,6	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,0	1,6	3 (basisscenario, Top Lissabon)



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	3,6	4,4	2,7 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	0,9	1,2	0,8 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	3,2	3,9	3,1 (gemiddelde 3 beste landen:LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	4,3	5,4	3,0 (gemiddelde 3 beste landen:LU,NL,IE)

PORTUGAL

Belangrijkste resultaten in 2001: Hoewel het algemene economische klimaat in 2001 verslechterd is, is het werkgelegenheidscijfer blijven stijgen. Het percentage werkende mannen is gestegen, maar vooral het percentage werkende vrouwen is fors toegenomen. Het werkgelegenheidscijfer is in 2001 voor alle leeftijdscategorieën toegenomen behalve voor de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar (-0,7 procentpunt). Het totale werkloosheidscijfer is een van de laagste in de EU. Toch is het percentage werkloze jongeren (zowel mannen als vrouwen) in 2001 voor het eerst sinds 1997 opnieuw met 0,4 procentpunt gestegen. Positief is dat het percentage langdurig werkloze mannen en vrouwen blijft dalen. In de leeftijdscategorie van 55 tot 64 jaar is het procentueel aandeel langdurig werklozen in het totale aantal werklozen tussen 1997 en 2001 gestegen: het bedraagt momenteel meer dan 63%. De arbeidsproductiviteit, die nog steeds een van de laagste in de EU is, is in 2001 gestagneerd. De kloof met het EU-gemiddelde is daardoor groter geworden, zodat het vooruitzicht op convergentie in gevaar komt.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Er is zeer veel vooruitgang geboekt om de streefcijfers van de Europese Raden van Lissabon en Stockholm te halen. Alleen het totale werkgelegenheidsstreefcijfer voor 2010 (70%) is nog niet gehaald (het werkgelegenheidscijfer bedroeg in 2001 68,9%, toch al duidelijk boven het streefcijfer van 67% voor 2005). De regering streeft naar kwalitatief betere banen door onderhandelingen tussen de sociale partners te bevorderen, hoogwaardige banen te scheppen en allerlei vormen van zwartwerk te bestrijden. Uit het nationale actieplan blijkt dat het Portugese werkgelegenheidsstelsel met een aantal structurele tekortkomingen kampt. Om deze tekortkomingen te verhelpen spitst het beleid zich toe op drie strategische prioriteiten: (i) voldoende inzetbare werknemers dankzij de nationale strategie ter bevordering van levenslang leren, (ii) de integratie van (mogelijke) slachtoffers van sociale uitsluiting op de arbeidsmarkt dankzij het nationale actieplan voor sociale integratie, (iii) kwalitatief betere banen dankzij een betere scholing, betere arbeidsvoorwaarden en betere arbeidsverhoudingen. Bijna 66% van de financiële middelen voor acties in het kader van het nationale actieplan 2002 is afkomstig van het ESF en het EFRO.

Reactie op de aanbevelingen: In 2001 is een algemene strategie ter bevordering van levenslang leren ontwikkeld. Deze strategie zal pas op lange termijn resultaten opleveren. De afgelopen tien jaar is vooral ten aanzien van leerplichtige jongeren vooruitgang geboekt. Toch kampt de Portugese arbeidsmarkt nog steeds met een ernstig tekort aan geschoolde werknemers. Om de opgelopen achterstand in te halen moet bijzondere aandacht aan ICT-opleidingen en de erkenning van ICT-vaardigheden worden geschonken. In 2001 zijn drie tripartiete overeenkomsten gesloten om de samenwerking met de sociale partners te bevorderen en hun activiteiten te ondersteunen. Verwacht wordt dat deze overeenkomsten een cruciale rol zullen spelen bij de pogingen om structurele problemen uit de weg te ruimen. De sociale partners hebben bij collectieve arbeidsonderhandelingen in toenemende mate aandacht aan EWS-thema's geschonken. Het is zaak de hervorming van het arbeidsrecht en de gesprekken over loonbeleid en productiviteit voort te zetten. Doel is betere banen te scheppen, het concurrentievermogen en de productiviteit aan te zwengelen, meer werkzekerheid te bieden en het aanpassingsvermogen van bedrijven te bevorderen. Hoewel de

sociale partners aanzienlijk beter bij het werkgelegenheidsproces worden betrokken, speelt de regering nog steeds een centrale rol. Om de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken heeft de regering prioriteit aan meer gezinshulp en kinderopvang verleend. Concreet betekent dit onder meer dat het netwerk voor kinderopvang wordt uitgebreid en alle kinderen geleidelijk kleuteronderwijs kunnen volgen. Om de kloof tussen mannen en vrouwen in bepaalde bedrijfstakken te verkleinen heeft de regering veel aandacht geschonken aan opleidingen om traditionele maatschappelijke en culturele patronen te doorbreken. Deze inspanningen zullen echter pas op zeer lange termijn resultaten opleveren. De index van seksesegregatie in bepaalde bedrijfstakken ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde. In het algemeen behoren de loonverschillen tussen mannen en vrouwen tot de kleinste in de EU (5,9% in 1998). Toch bedraagt het gemiddelde bruto-inkomen van vrouwen in de particuliere sector volgens het nationale actieplan 2002 nog geen 77% van het gemiddelde bruto-inkomen van mannen.

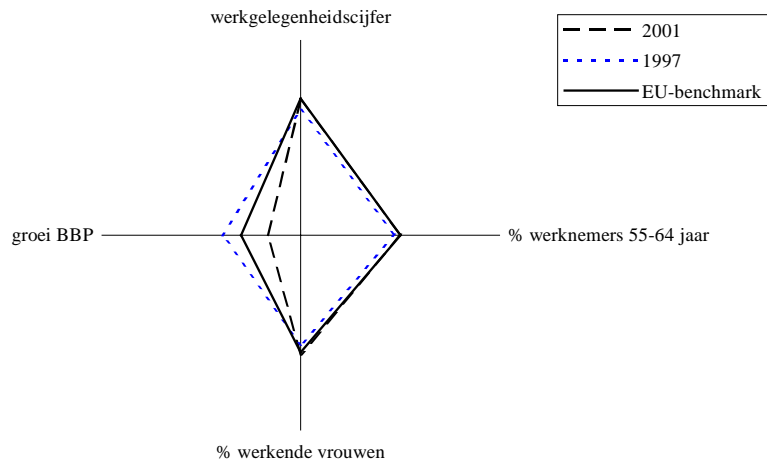
Belangrijke thema's in de toekomst: *De in 2001 goedgekeurde strategie ter bevordering van levenslang leren is van cruciaal belang om de lage scholingsgraad, het probleem van de vele voortijdige schoolverlaters en het gebrek aan geschoolde werknemers aan te pakken. De regering en de sociale partners moeten er zich toe verbinden hun overeenkomsten uit te voeren en te controleren. Er moeten constant inspanningen worden geleverd om de combinatie van beroep en gezin te vergemakkelijken, de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de particuliere sector te overbruggen en de seksesegregatie in bedrijfstakken uit te bannen. De openbare diensten voor arbeidsvoorziening moeten maatregelen nemen om de regionale verschillen op het punt van werkgelegenheid te verkleinen. Er is nog steeds grote behoefte aan meer productiviteit en arbeidskwaliteit. Dat is geen eenvoudige opdracht in een periode van economische groeivertraging waarin de regering naar werkgelegenheidsgroei en een lage werkloosheid streeft en tegelijkertijd de economie en de overheidsadministratie wil herstructureren.*

PORTUGAL

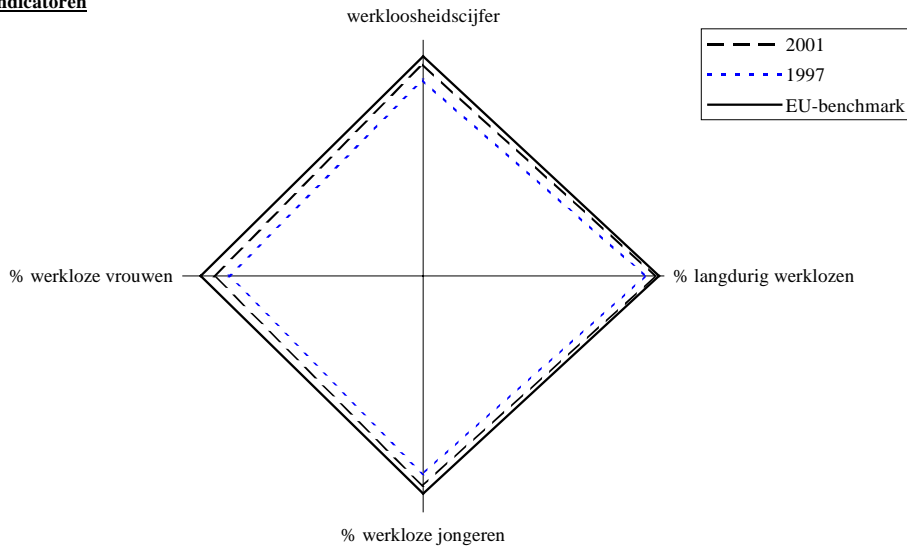
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	68,9	64,0	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	50,3	47,3	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	61,1	56,1	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,7	3,9	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	4,1	6,8	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	1,5	3,2	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	4,5	6,4	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	5,1	7,6	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

FINLAND

Belangrijkste resultaten in 2001. De wereldwijde economische groeivertraging in 2001 heeft ernstige gevolgen voor de Finse economie gehad. De groei van het BBP is gedaald tot 0,7% (in 2000 bedroeg de groei van het BBP nog 5,6%). Toch is de werkgelegenheid lichtjes gestegen tot 68,1% (70,9% voor mannen en 65,4% voor vrouwen). Het werkgelegenheidscijfer voor de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar bedraagt 45,7%. De werkloosheid is gedaald tot 9,1%, maar ligt nog steeds boven het EU-gemiddelde. De arbeidsmarkt kampt nog steeds met een hoge structurele werkloosheid, recruiteringsproblemen en grote regionale verschillen.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid. Als onderdeel van het economisch regeringsbeleid sinds 1998 staan de Finse nationale actieplannen steeds meer in het teken van een strategische aanpak op lange termijn. Het is de bedoeling uiterlijk 2010 het totale werkgelegenheidscijfer op te krikken tot 70%, het percentage werkende vrouwen tot 68% en het percentage werknemers in de leeftijdscategorie van 55 tot en met 64 jaar tot 55%. Wegens de minder gunstige economische situatie streeft Finland niet langer naar een werkgelegenheidscijfer van 70% in 2005. Finland heeft het tussentijdse totale werkgelegenheidsstreefcijfer en het Lissabon-streefcijfer voor vrouwen ruim gehaald. Alle pijlers komen in het nationale actieplan ruimschoots aan bod, hoewel vooral de eerste pijler veel aandacht krijgt. Pijler IV heeft de afgelopen jaren terecht aan belang gewonnen, hoewel weinig aan gendermainstreaming wordt gedaan. Finland is een van de lidstaten die het meest met de gevolgen van de vergrijzing van de bevolking wordt geconfronteerd. Daarom wordt in het kader van alle pijlers beklemtoond dat een gewaarborgd arbeidsaanbod een *conditio sine qua non* is om de werkgelegenheidsdoelstellingen te halen. Het is in dit verband belangrijk de inzetbaarheid van kwetsbare groepen te bevorderen, geen gemakkelijke opdracht aangezien twee derde van alle werklozen als moeilijk inzetbaar wordt beschouwd. Het nationale actieplan hangt nauw samen met het nationale actieplan voor integratie. De arbeidskwaliteit wordt in samenwerking met de sociale partners verbeterd, vooral via programma's voor loopbaanontwikkeling en hervormingen van het arbeidsrecht. Flexibiliteit en zekerheid worden daarbij met elkaar gecombineerd. In de algemene strategie ter bevordering van levenslang leren ontbreekt het aan nationale streefcijfers voor investeringen in menselijke middelen. Om een doeltreffender regionaal beleid te voeren introduceert Finland momenteel nieuwe legislatieve en operationele instrumenten waarvan de impact gecontroleerd moet worden. Er zijn de afgelopen jaren talrijke maatregelen genomen om het ondernemerschap te bevorderen. Toch blijkt het nog steeds moeilijk om een nieuw bedrijf op te starten. De sociale partners spelen een belangrijke rol bij het formuleren van het werkgelegenheidsbeleid en de betrokken partijen worden op alle niveaus steeds nauwer bij het nationale actieplan betrokken. Toch moet de regionale en plaatselijke dimensie van het proces nog worden versterkt. De meeste algemene indicatoren en enkele kwaliteitsindicatoren worden in het nationale actieplan beschreven. De financiële informatie vertoont hiaten. De ESF-programma's dragen bij tot de uitvoering van alle pijlers.

Reactie op de aanbevelingen. Wat de belastingdruk op arbeid betreft, is de huidige regering er ruimschoots in geslaagd de doelstellingen inzake belastingverlagingen te halen. Ten behoeve van de volgende regering zal worden nagegaan of het belastingstelsel nog verder

hervormd moet worden. Er moeten nog meer specifieke maatregelen worden genomen om de problemen van mensen met een laag inkomen te verhelpen. Wat de uitkeringsstelsels betreft, is in 2001 op tripartiete basis afgesproken om het pensioenstelsel ingrijpend te hervormen. Doel is de pensioenleeftijd flexibeler te hanteren en mensen te stimuleren langer te werken. Doordat het bestaande pensioenstelsel slechts geleidelijk tussen 2007 en 2014 wordt afgeschaft, kan het nog lang duren voordat de pensioenleeftijd wordt opgetrokken. Er zijn talrijke experimenten uitgevoerd en maatregelen genomen met het oog op een doeltreffender actief arbeidsmarktbeleid. De resultaten zijn tot dusver niet zichtbaar. Er is geen vooruitgang geboekt bij de bestrijding van seksesegregatie. Ook de loonverschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet kleiner geworden. Er zijn tal van acties op touw gezet en enkele nieuwe initiatieven genomen. Er is behoefte aan een strategischere aanpak om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen.

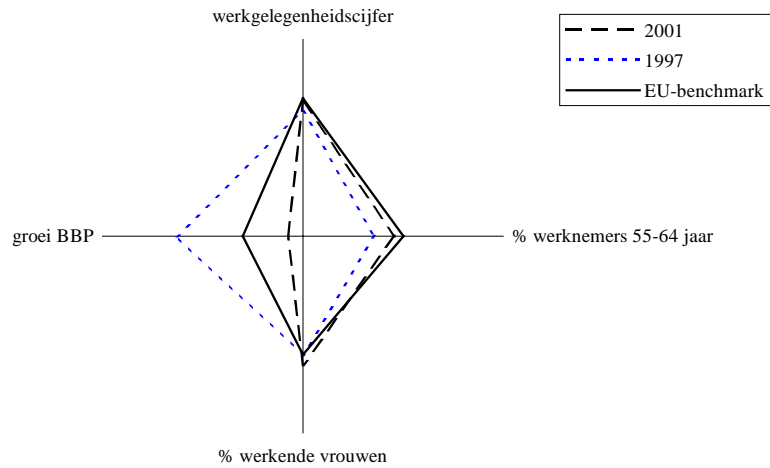
Belangrijke thema's in de toekomst. *Er moeten maatregelen worden genomen om de hoge structurele werkloosheid te bestrijden en het arbeidsaanbod (vooral oudere werknemers) met het oog op de vergrijzing van de bevolking te vergroten. Ook het betrekkelijk hoge percentage tijdelijke arbeidscontracten moet extra aandacht krijgen. Er moeten meer maatregelen worden genomen om de grote regionale verschillen en de seksesegregatie aan te pakken. Bovendien moeten de loonverschillen tussen mannen en vrouwen verder worden verkleind. Ook in de toekomst moet aandacht aan het belasting- en uitkeringsstelsel worden geschonken (vooral ten behoeve van mensen met een laag inkomen).*

FINLAND

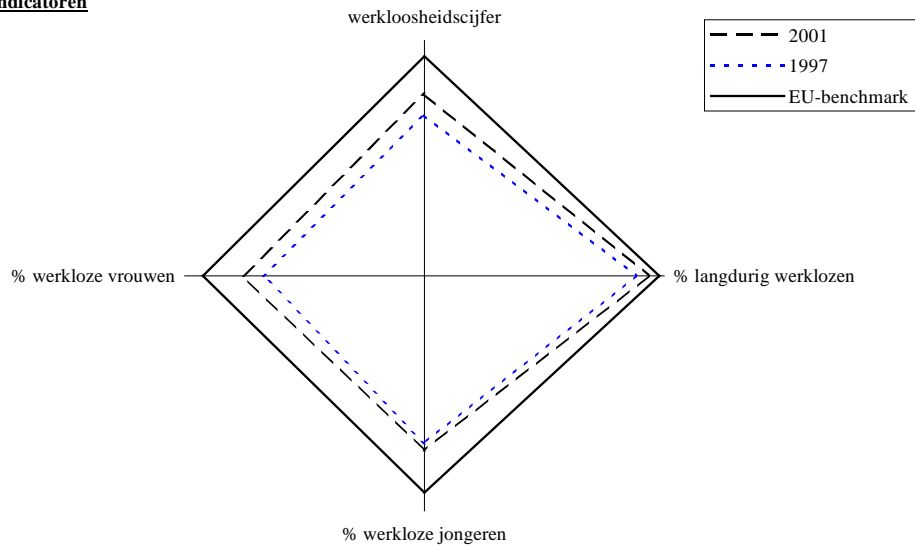
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	68,1	63,3	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	45,7	35,7	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	65,4	60,3	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	0,7	6,3	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	9,1	12,7	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	2,5	4,7	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	10,3	11,6	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkloze vrouwen	9,7	13,0	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

ZWEDEN

Belangrijkste resultaten in 2001: De groei van de Zweedse economie is in 2001 fors vertraagd en de reële groei van het BBP is gedaald van 3,6% in 2000 tot 1,2% in 2001. De daling was in grote mate te wijten aan de wereldwijde economische groeivertraging en vooral aan de ineenstorting van de ICT-sector. De afgelopen jaren is de werkgelegenheid fors toegenomen (nog steeds 1,9% in 2001). De werkloosheid is daardoor in 2001 gedaald tot 5,1%. Door de economische groeivertraging zal het werkloosheidscijfer dit jaar enigszins stijgen. Verwacht wordt dat het werkloosheidscijfer volgend jaar opnieuw zal dalen wanneer de economie weer aantrekt.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: De Zweedse regering beklemtoont dat een goede beleidsmix en een vruchtbare wisselwerking tussen beleidsterreinen belangrijk zijn om meer en betere banen te scheppen. Om de werkgelegenheid te bevorderen is het belangrijk een actief arbeidsmarktbeleid te voeren, nationale werkgelegenheidsstreefcijfers vast te stellen, arbeidsstimulerende maatregelen te nemen, oudere werknemers de kans te geven langer te werken, de arbeidskwaliteit te verbeteren en levenslang leren te bevorderen. De sociale partners hebben bij de ontwikkeling van het nationale actieplan een actieve rol gespeeld en hun bijdrage is duidelijk. Uit de evaluatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie blijkt echter dat de sociale partners hun invloed op het beleid de afgelopen vijf jaar niet hebben vergroot. Hoewel het nationale actieplan maatregelen ten behoeve van gehandicapten en immigranten bevat, wordt niet naar het nationale actieplan voor sociale integratie verwezen. Beklemtoond wordt dat vooral de arbeidsparticipatie van jongeren, oudere werknemers, vrouwen en immigranten moet worden bevorderd. De arbeidsparticipatie van immigranten, jongeren en oudere werknemers moet worden bevorderd in het licht van het nijpend tekort aan arbeidskrachten op de Zweedse arbeidsmarkt. De snelle toename van langdurige ziekteverloven wordt tegengegaan met een nieuw elfpuntenprogramma dat drie algemene prioriteiten omvat: maatregelen om de werkomstandigheden te verbeteren en de verantwoordelijkheden van de werkgever te verduidelijken; maatregelen om mensen na een periode van ziekte opnieuw snel op de arbeidsmarkt te integreren; en onderzoek. Af te wachten valt of deze maatregelen voldoende resultaten zullen opleveren.

Reactie op de aanbevelingen: Er zijn enkele nieuwe initiatieven genomen om de belastingdruk op arbeid te verlagen. Toch blijft de totale belastingdruk op arbeid hoog. De derde fase van de twee jaar geleden begonnen belastinghervorming is aangebroken: doel is het marginaal belastingtarief voor mensen met een laag of modaal inkomen met ongeveer 1,5 procentpunt te verlagen. Wat de belasting- en uitkeringsstelsels betreft, geeft deelname aan het actief arbeidsmarktbeleid geen recht op een nieuwe uitkeringsperiode met werkloosheidsverzekering. Bovendien blijven uitkeringen beperkt tot hoogstens 600 uitkeringsdagen. Er is positief gereageerd op de aanbeveling over de seksesegregatie van de arbeidsmarkt. De Zweedse regering is zich van het probleem bewust en heeft nieuwe maatregelen genomen om de kloof tussen mannen en vrouwen kleiner te maken. Het AMS heeft speciale fondsen gekregen voor het zogenaamde "BRYT-project", dat een einde aan de seksesegregatie van de arbeidsmarkt wil maken. Er is positief gereageerd op de derde aanbeveling, die een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid beoogt. Het actief

arbeidsmarktbeleid wordt constant door het "Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering" geëvalueerd. Bovendien zorgt de regering voor een doeltreffend actief arbeidsmarktbeleid door kwantitatieve doelstellingen te formuleren. Voorts eist de regering meer feedback over de doeltreffendheid van het beleid om voortdurend toezicht op de activiteiten van het AMS te kunnen uitoefenen.

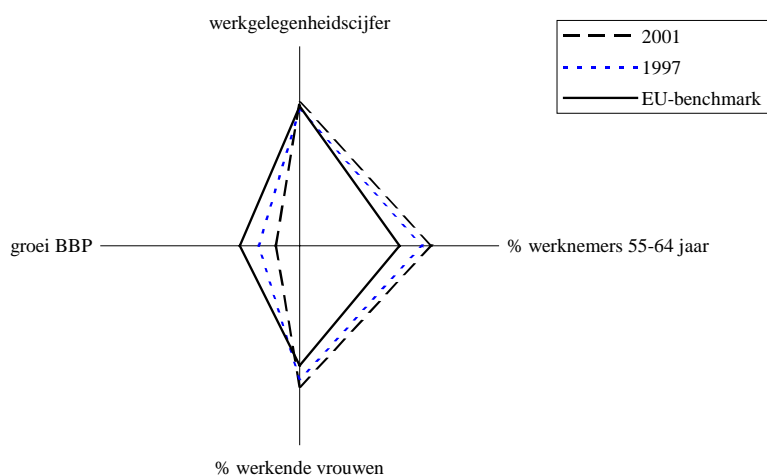
Belangrijke thema's in de toekomst: *Dankzij hervormingen van het belasting- en uitkeringsstelsel zijn de marginale effecten kleiner geworden. Toch blijft de belastingdruk op arbeid hoog. Sommige uitkeringen zijn erg royaal, maar de selectiecriteria zijn streng. Zweden moet vooral het arbeidsaanbod vergroten. Het is in dit verband belangrijk dat de regering en de sociale partners maatregelen nemen om de snelle toename van het aantal ziekteverloven (vooral langdurige ziekteverloven) af te remmen. Ook de arbeidsparticipatie van immigranten moet in deze context worden bevorderd.*

ZWEDEN

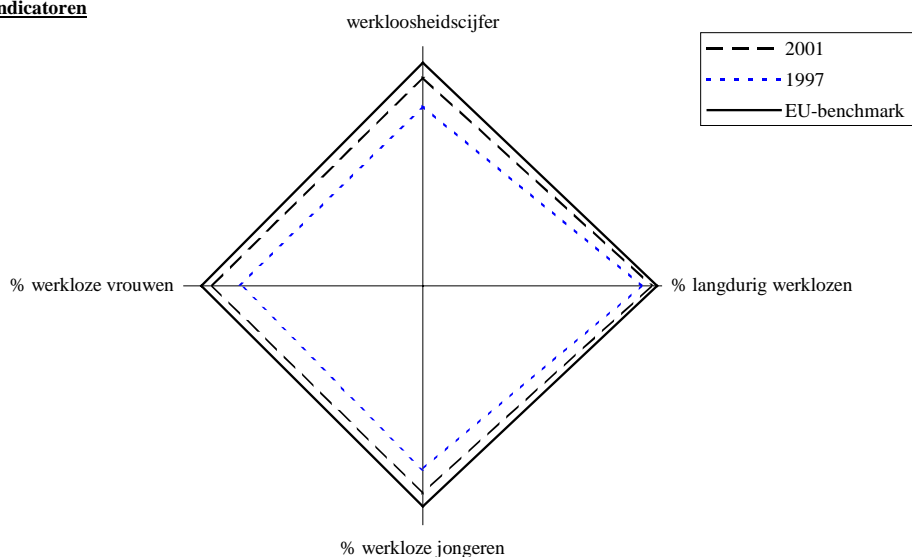
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	71,7	68,1	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	66,5	61,8	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	70,4	66,6	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	1,2	2,1	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	5,1	9,9	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, AT)
% langdurig werklozen	1,8	3,4	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, DK)
% werkloze jongeren	5,2	9,3	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU, AT, IE)
% werkloze vrouwen	4,9	9,5	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU, NL, IE)

VERENIGD KONINKRIJK

Belangrijkste resultaten in 2001: De wereldwijde economische groeivertraging heeft tot dusver weinig gevolgen voor de Britse arbeidsmarkt gehad. De werkgelegenheid is voor het vijfde opeenvolgende jaar gestegen. Sinds 1997 is het aantal mensen met een baan met 1,5 miljoen gestegen. de groei had een brede basis: het percentage werkende mannen, werkende vrouwen en oudere werknemers is gestegen. Het totale werkgelegenheidscijfer bedroeg daardoor in 2001 71,7%. Toch kampt de arbeidsmarkt nog steeds met een aantal structurele problemen. Het aantal mensen dat een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering claimt, is gestegen tot bijna drie miljoen (waarvan 2,5 miljoen al meer dan een jaar een uitkering claimt). Hoewel de werkloosheid in alle regio's is gedaald, worden de regionale verschillen steeds groter. Mensen die niet werken, zijn vooral geconcentreerd in arme buurten, werkloze gezinnen en een aantal achtergestelde groepen (eenoudergezinnen, bepaalde etnische minderheden, oudere mannelijke werknemers en gehandicapten). 40% van de mensen die een uitkering krijgen, hebben moeite met lezen, schrijven en rekenen.

Algemene evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid: Het Verenigd Koninkrijk heeft de kwantitatieve doelstellingen van Lissabon ruim gehaald. Het beleid is sinds het begin van de Europese werkgelegenheidsstrategie ambitieuzer geworden en streeft naar volledige werkgelegenheid. Het beleid ter bevordering van ondernemerschap en inzetbaarheid probeert de sociale integratie aan te zwengelen via plaatselijke initiatieven ter bestrijding van geografische werkgelegenheidsverschillen. De links met het nationale actieplan voor sociale integratie zijn niet erg duidelijk. Het beleid ter bevordering van het aanpassingsvermogen spitst zich toe op meer flexibiliteit gecombineerd met een minimum aan zekerheid. Dankzij recente maatregelen zou het gemakkelijker moeten zijn om werk en gezin te combineren. Uit het nationale actieplan blijkt dat de genderdimensie beter in het beleid is geïntegreerd. Het beleid ter bevordering van de arbeidskwaliteit beoogt vooral het banenaanbod kwalitatief te verbeteren. Het nationale actieplan erkent dat een betere arbeidskwaliteit voordelen kan opleveren (bijvoorbeeld een hogere productiviteit). Onduidelijk is echter hoe werkgevers gestimuleerd kunnen worden om de arbeidskwaliteit te verbeteren. Hoewel de situatie van uitzendkrachten is verbeterd, zijn ze potentieel nog steeds kwetsbaarder dan andere werknemers.

Reactie op de aanbevelingen: Sinds 1997 worden de sociale partners in bedrijven en op plaatselijk, regionaal en nationaal vlak nauwer bij de uitvoering van het beleid betrokken. Op nationaal vlak pleegt de regering "waar nodig" met de sociale partners overleg over het beleid. Het ontbreekt echter aan een algemeen kader om de sociale partners bij de uitvoering van het beleid te betrekken. Het Joint Productivity Report van de sociale partners vormt een belangrijke bijdrage aan het programma ter bevordering van de vaardigheden van de beroepsbevolking. De sociale partners hebben een rol gespeeld bij de uitvoering van beleidsmaatregelen ter modernisering van de werkorganisatie. Verwacht wordt dat deze maatregelen de arbeidskwaliteit ten goede zullen komen.

De Britse regering erkent dat de loonverschillen tussen mannen en vrouwen onaanvaardbaar groot zijn. Een aantal ministeries bereidt momenteel actieplannen voor om de verschillen te verkleinen. Bovendien wordt het probleem nader onderzocht. Het feit dat veel vrouwen (vaak

laagbetaald) deeltijdwerk verrichten is een belangrijke oorzaak van de salariskloof. Deze vrouwen kunnen zich vaak alleen maar een betere positie op de arbeidsmarkt veroveren door nieuwe vaardigheden op te doen. De inspanningen om voor meer en betaalbare kinderopvang te zorgen hebben resultaten opgeleverd. Toch beantwoordt het aanbod nog lang niet aan de vraag. Bijgevolg moeten de inspanningen onverminderd worden voortgezet.

Volgens de algemene definitie van de indicator voor richtsnoer 2 heeft 14,2% van de werklozen in 2001 aan een actieve maatregel deelgenomen. Volgens het nationale actieplan is het in het licht van het actieve uitkeringsstelsel en de dynamische Britse arbeidsmarkt niet opportuun om een streefcijfer voor opleidingen vast te stellen. De instroom in langdurige werkloosheid (9,1%) is opnieuw afgenomen. Toch scoort het Verenigd Koninkrijk op dit punt nog steeds slechter dan de best presterende lidstaten. Om de nadruk op het actief zoeken naar werk te compenseren en omdat diegenen die voor de "New Deal" in aanmerking komen het moeilijkst geholpen kunnen worden, is het zeer belangrijk tekorten aan basisvaardigheden op te sporen en te verhelpen.

De Engelse "Learning and Skills Councils" (LSCs) en de tegenhangers ervan in de gedecentraliseerde administraties spelen een centrale rol bij de ontwikkeling van de beroepsbevolking. De belangrijkste acties op dit punt worden op plaatselijk vlak georganiseerd. De "Learning and Skills Councils" zijn verantwoordelijk voor de nieuwe "Employer Training Pilots", die laaggeschoolde werknemers het recht op een opleiding geven en steun verlenen aan werkgevers van wie personeel een opleiding volgt. Uit onderzoek van de regering blijkt dat ongeschoolde, oudere en parttime werkende werknemers het minst kans maken om een opleiding op het werk te volgen. De bestaande beleidsmaatregelen zouden kunnen worden aangevuld met extra stimuleringsmaatregelen ten behoeve van de meest behoevendsten en werkgevers die het minst in staat zijn opleidingen te bekostigen (het MKB).

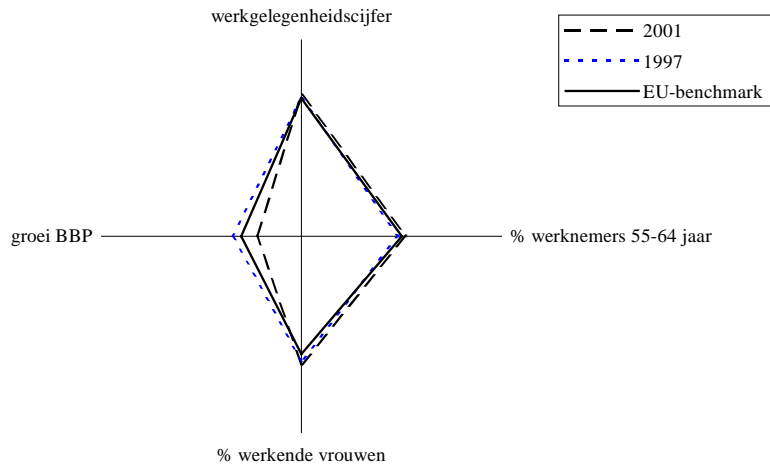
Belangrijke thema's in de toekomst: Het stijgend aantal mensen dat een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering claimt, kan de verdere stijging van het arbeidsaanbod afremmen. Andere problemen zijn de toenemende regionale werkgelegenheidsverschillen en de kloof tussen het werkgelegenheidscijfer van een aantal achtergestelde groepen en het werkgelegenheidscijfer van de rest van de beroepsbevolking. Snellere maatregelen ten behoeve van meer werklozen kunnen de preventieve aanpak aanvullen die vooral op het actief zoeken van werk gebaseerd is. De regering en de sociale partners zouden opleidingen op het werk kunnen bevorderen (vooral in kleine bedrijven) om het tekort aan vaardigheden en de lage productiviteit te verhelpen. Om de onaanvaardbaar grote loonverschillen tussen mannen en vrouwen te helpen verkleinen zouden werkgevers gestimuleerd kunnen worden om laagbetaalde, parttime werkende vrouwen een opleiding te geven. Op nationaal vlak moet bij de uitvoering van het beleid (vooral bij het streven naar meer arbeidskwaliteit) rekening worden gehouden met de steeds grotere rol van de sociale partners.

VERENIGD KONINKRIJK

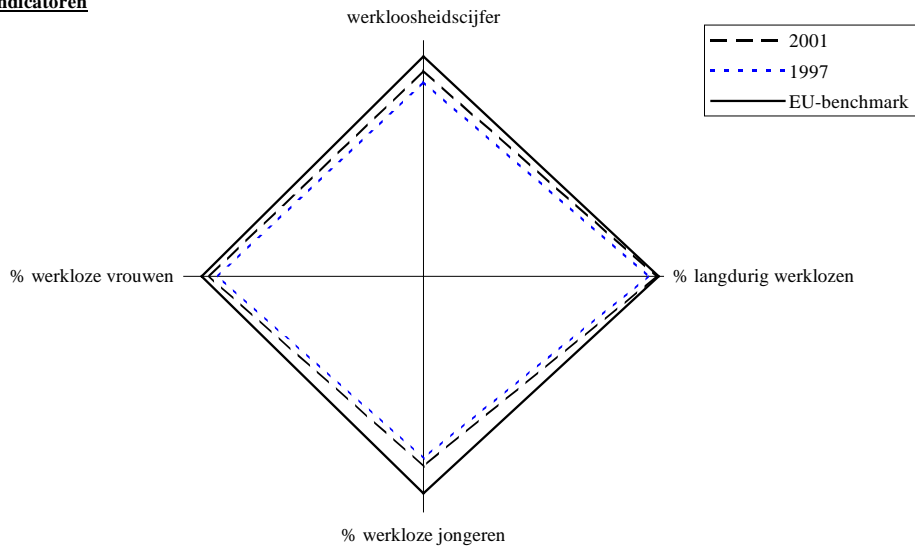
Opm.: Hoe groter het gebied, des te beter de prestaties. Hoge werkgelegenheidscijfers en lage werkloosheidscijfers liggen verder van het centrum.

	2001	1997	EU-benchmark
werkgelegenheidscijfer	71,7	70,0	70 (Doel 2010, Top Lissabon)
% werknemers 55-64 jaar	52,3	48,3	50 (Doel 2010, Top Stockholm)
% werkende vrouwen	65,1	63,2	60 (Doel 2010, Top Lissabon)
groei BBP	2,2	3,4	3 (basisscenario, Top Lissabon)

werkgelegenheidsindicatoren



werkloosheidsindicatoren



	2001	1997	EU-benchmark
werkloosheidscijfer	5,0	6,9	2,7 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,AT)
% langdurig werklozen	1,3	2,6	0,8 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,DK)
% werkloze jongeren	7,7	9,1	3,1 (gemiddelde 3 beste landen: LU,AT,IE)
% werkoze vrouwen	4,4	5,8	3,0 (gemiddelde 3 beste landen: LU,NL,IE)

4. DE WEG VOORWAARTS

Dit verslag biedt een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen en resultaten van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten in 2001. Het verslag vervolledigt en bevestigt in grote mate de resultaten van eerdere evaluaties van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Er is een stevige basis gelegd om aan het verzoek van de Europese Raad van Barcelona te voldoen en een versterkte werkgelegenheidsstrategie te ontwikkelen.

De structurele hervormingen van de arbeidsmarkten moeten worden voortgezet

Uit het evaluatieverslag blijkt dat de maatregelen van de lidstaten om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren resultaten hebben opgeleverd. Toch bewijst de betrekkelijk zwakke positie van de EU op het punt van werkgelegenheid, arbeidsparticipatie, werkloosheid en productiviteit per werknemer dat er nog steeds ernstige problemen zijn. Bovendien vertoont de arbeidsmarkt nog steeds grote ongelijkheden in termen van sekse, leeftijd en sociale groep. Ook bestaan er nog steeds aanzienlijke regionale verschillen in de lidstaten. Verder tekenen er zich grote verschillen tussen de lidstaten af: sommige landen boeken betere resultaten en voeren sneller structurele hervormingen door dan andere.

Het is daarom zaak de hervormingen voort te zetten. Doel is de positie van de EU te versterken in het licht van nieuwe uitdagingen: de vergrijzing en de daling van de beroepsgeschikte bevolking, het gebrek aan arbeidskwaliteit en integratieve arbeidsmarkten, de globalisering van de wereldeconomie, de snelle economische en sociale herstructureringen en de nieuwe problemen in bepaalde sectoren en regio's. De kandidaat-lidstaten die binnenkort tot de EU zullen toetreden, ondergaan nog steeds ingrijpende economische herstructureringen. Bovendien worden ze geconfronteerd met acute problemen op het punt van werkgelegenheid en de werking van hun arbeidsmarkt.

In het licht van de huidige economische groeivertraging moeten de lidstaten de structurele hervormingen van onder meer de arbeidsmarkten intensiveren. Doel is werknemers en bedrijven te helpen zich aan nieuwe omstandigheden aan te passen. Door de Europese werkgelegenheidsstrategie uit te voeren is het immers mogelijk de bestaande doelstellingen te handhaven, de stijging van de (langdurige) werkloosheid te beperken en de beroepsbevolking op het economisch herstel voor te bereiden. Wegens de grote onderlinge afhankelijkheid moeten de hervormingen van de arbeidsmarkt gepaard gaan met andere structurele hervormingen (met name hervormingen van de product-, kapitaal- en dienstenmarkten).

Een brede consensus over de belangrijkste onderdelen van een nieuwe doeltreffende EWS

In de mededeling van de Commissie "Inventarisatie van vijf jaar Europese werkgelegenheidsstrategie"³⁸ worden de essentiële thema's voor het debat over de toekomst van de EWS vermeld. De mededeling vormde samen met de mededeling "Het stroomlijnen

38

COM (2002) 416 def., 17 juli 2002

van de jaarlijkse coördinatiecyclus voor economisch en werkgelegenheidsbeleid"³⁹ de basis voor een levendig debat op alle niveaus. Het Europees Parlement heeft in september een resolutie goedgekeurd⁴⁰ en in de Raad had in oktober een eerste debat plaats. Uit deze en andere initiatieven is een brede consensus gegroeid over de vraag hoe de EWS kan worden versterkt.

De EWS moet zich vooral toespitsen op de doelstellingen van Lissabon: meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang in de context van het streven naar duurzame ontwikkeling en een kenniseconomie. Deze doelstellingen vullen elkaar aan en zijn nauw met elkaar verweven.

Er moet een EWS worden ontwikkeld die zich op de middellange termijn richt (het jaar 2010) en tussentijds (in 2006) wordt geëvalueerd. Vermeden moet worden dat de werkgelegenheidsrichtsnoeren tussentijds worden gewijzigd.

De werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten op geïntegreerde wijze een brede beleidsagenda bestrijken. Tegelijkertijd moet de aandacht worden toegespitst op de belangrijkste doelstellingen (gebaseerd op duidelijke streefcijfers) en een meer resultaatgerichte aanpak.

Jaarlijks moet op basis van de nationale actieplannen voor werkgelegenheid en betrouwbare indicatoren worden nagegaan in hoeverre vooruitgang is geboekt bij het verwezenlijken van de doelstellingen.

De verschillende processen die tot de uitvoering van de Lissabon-agenda bijdragen, moeten worden gestroomlijnd. Het is vooral belangrijk dat het werkgelegenheidscoördinatieproces en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid worden gesynchroniseerd, elkaar beter aanvullen en meer samenhang vertonen. Bovendien moet de respectieve rol van beide worden erkend.

De EWS moet door betere governance worden onderbouwd.

Prioriteiten voor de toekomst

Een succesvol werkgelegenheidsbeleid dat aan de bovenstaande kadervoorwaarden beantwoordt, is van cruciaal belang om de algemene doelstellingen van de Lissabon-strategie (duurzame economische groei, volledige werkgelegenheid, een groter concurrentievermogen en meer sociale samenhang) te verwezenlijken.

De EWS is er tot dusver in geslaagd de wisselwerking tussen beleidsmaatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid te verbeteren. Bovendien richt het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten zich dankzij de EWS steeds meer naar de

³⁹ COM(2002)487 def., 3 september 2002.

⁴⁰ Evaluatie van de eerste vijf jaar van de Europese werkgelegenheidsstrategie, PE 316.370, 25 september 2002

werkgelegenheidsrichtsnoeren (zie de mededeling van de Commissie "Inventarisatie van vijf jaar Europese werkgelegenheidsstrategie"). De toekomstige EWS moet op deze basis voortbouwen en de structurele hervormingen voortzetten. De strategie kan zo veranderingen ondersteunen en in goede banen leiden. Doel is de ingrijpende economische en sociale veranderingsprocessen in de nieuwe en oude lidstaten te vergemakkelijken en te begeleiden.

Dankzij een versterkte werkgelegenheidsstrategie kunnen drie onderling samenhangende doelstellingen worden nagestreefd: meer werkgelegenheid en hogere participatiepercentages; een hogere arbeidskwaliteit en arbeidsproductiviteit; en een integratievere arbeidsmarkt. Ook de uitvoeringsmodaliteiten verdienen meer aandacht met het oog op betere governance.

Het is van cruciaal belang in menselijk kapitaal, de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren te investeren. Essentieel is ook de integratie van een genderperspectief via gendermainstreaming en – zo nodig – specifieke maatregelen.

De lidstaten moeten zich ertoe verbinden voldoende administratieve en financiële middelen ter beschikking te stellen om de EWS te versterken. Eventueel moet de verdeling van de overheidsuitgaven in het licht hiervan worden herzien.

Meer werkgelegenheid en hogere participatiepercentages

De economische groei in de EU en de duurzaamheid van de sociale zekerheid kunnen alleen worden gewaarborgd als de werkgelegenheidsdoelstellingen van de Europese Raden van Lissabon en Stockholm worden gehaald.

Het succes hangt af van tal van beleidsmaatregelen (zie het gezamenlijk verslag over de vergroting van de arbeidsparticipatie, dat de Commissie en de Raad tijdens de Europese Raad van Barcelona hebben ingediend⁴¹). Macro-economische beleidsmaatregelen en aangepaste loonontwikkelingen moeten de investeringen, de groei en de werkgelegenheid blijven bevorderen. Het ondernemingsklimaat moet het ondernemerschap en het scheppen van banen ten goede komen. Belangrijk is dat de stijging van het percentage werkende vrouwen wordt gehandhaafd (en in sommige landen wordt versneld). Er moeten ingrijpende maatregelen worden genomen om het lage percentage oudere werknemers op te krikken. Het is zaak doeltreffende en efficiënte actieve en preventieve maatregelen te nemen ten behoeve van werklozen en inactieven. De belasting- en uitkeringsstelsels moeten verder worden hervormd om arbeid lonend te maken. Vermeden moet echter worden dat de sociale bescherming in het gedrang komt. Zwartwerk moet nog harder worden aangepakt en voor witwerk plaatsmaken. De mobiliteit moet worden bevorderd om tekorten aan arbeidskrachten te voorkomen. Een doordacht georganiseerde immigratie uit derde landen kan een nuttige bron van extra arbeidskrachten vormen. Er moeten ook maatregelen worden genomen om de hardnekkige regionale verschillen op het punt van werkgelegenheid en werkloosheid aan te pakken.

⁴¹ Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd, COM(2002) 9 def., 24 januari 2002, raadsdocument nr. 6707 van 8 maart 2002.

Synergieën tussen productiviteit en arbeidskwaliteit

De Europese Raad van Laken in december 2001 heeft het multidimensionale karakter van het begrip arbeidskwaliteit erkend en een reeks indicatoren goedgekeurd om de vooruitgang te evalueren die de lidstaten op dit gebied boeken. De ervaring leert dat de lidstaten de kwaliteitsdimensie reeds in hun werkgelegenheidsbeleid integreren, maar meestal onvoldoende. Er moeten extra inspanningen worden geleverd. De verbetering van de arbeidskwaliteit is immers een noodzakelijke voorwaarde voor een duurzame werkgelegenheids groei en een toename van de arbeidsproductiviteit.

Het is vooral belangrijk om een variatie aan arbeidsovereenkomsten en innovatieve vormen van arbeidsorganisatie te bevorderen ten behoeve van bedrijven en werknemers. Het is in dit verband zaak te voorkomen dat de arbeidsmarkt opgesplitst wordt. Voorts moet naar een evenwicht tussen flexibiliteit en werkzekerheid worden gestreefd door ervoor te zorgen dat alle werknemers (ongeacht hun contract of arbeidstijdregeling) in gelijke mate toegang tot bescherming, loopbaanontwikkeling en opleidingen hebben. Het is van cruciaal belang meer in menselijk kapitaal te investeren en de uitvoering van strategieën ter bevordering van levenslang leren te stimuleren. Om mensen te stimuleren langer te werken moet voor goede arbeidsomstandigheden worden gezorgd (onder meer door de gezondheid en de veiligheid op het werk te verbeteren). Maatregelen om de arbeidskwaliteit te verbeteren zijn ook belangrijk met het oog op een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen en oudere werknemers.

Jongeren moeten gemakkelijker toegang tot de arbeidsmarkt krijgen en hun loopbaan via kwalitatief hoogwaardige banen kunnen uitbouwen. De sociale dialoog speelt in het kader van collectieve arbeidsovereenkomsten een cruciale rol met het oog op meer arbeidskwaliteit.

Een integratieve arbeidsmarkt bevorderen

Werkgelegenheid is een belangrijke factor van sociale samenhang en integratie. De EWS speelt daarom een belangrijke rol bij het streven naar een integratieve samenleving (een van de Lissabon-doelstellingen). Belangrijk is vooral dat de grote verschillen op de arbeidsmarkt tussen mannen en vrouwen, tussen gezonde en invalide personen en tussen autochtonen en allochtonen worden verkleind. Deze verschillen manifesteren zich op het punt van langdurige werkloosheid (met een hoog risico om sociaal en op de arbeidsmarkt uitgesloten te worden) en inactiviteit. De problemen nemen vaak nog toe door de sterke regionale concentratie en de concentratie in steden en plattelandsgebieden.

De ervaring leert dat de succesvolle integratie van minder bevoorrechte groepen op de arbeidsmarkt afhangt van een op anticipatie en preventie gebaseerde aanpak die de volgende elementen omvat:

- doelgerichte actieve en preventieve arbeidsmarktmaatregelen die de inzetbaarheid bevorderen en rekening houden met de specificiteit van de betrokkenen.
- maatregelen om het scheppen van geschikte banen te bevorderen; meer voorlichting; maatregelen om werkgevers te stimuleren mensen in dienst te nemen; en wetgeving en

maatregelen ter bestrijding van discriminatie. Het is in deze context belangrijk banen te scheppen in de sociale economie en in sectoren die aan nieuwe behoeften voldoen.

– ondersteuning via begeleidende maatregelen, zodat werk een reële optie voor de betrokkenen wordt. Het is in dit verband bijzonder belangrijk voor kinderopvang en opvang van andere personen ten laste te zorgen.

Betere governance

In de mededeling van de Commissie en de evaluatie van de EWS wordt betere governance al als een cruciaal thema voor de toekomst bestempeld. Beklemtoond wordt vooral dat de sociale partners en andere betrokken partijen een grotere rol moeten spelen. De EWS moet bovendien een regionale dimensie krijgen. Verder is het belangrijk dat op nationaal en Europees vlak interdepartementaal wordt samengewerkt.

In een resolutie van 25 september 2002⁴² over de toekomst van de EWS beklemtoont het Europees Parlement dat nationale beleidsmakers beter rekening met de EWS moeten houden. De Commissie verheugt zich vooral over het pleidooi om de nationale parlementen intensiever bij de ontwikkeling van de nationale plannen voor werkgelegenheid te betrekken (wat trouwens in een aantal lidstaten reeds het geval is). De EWS krijgt zo een grotere meerwaarde en impact. Er moeten ook maatregelen worden genomen om alle betrokken partijen en het grote publiek beter met de EWS vertrouwd te maken.

Vooraf de sociale partners moeten – op basis van hun gezamenlijke verklaring aan de Europese Raad van Laken en hun gezamenlijk Europees werkprogramma – een grotere rol spelen. Bovendien moet meer ruchtbaarheid aan hun bijdrage aan de EWS worden gegeven. De sociale partners hebben zich er al toe verbonden (namelijk in het aan de Europese Raad van Barcelona voorgelegde kader voor acties ter ontwikkeling van vaardigheden) op gezette tijden en op alle niveaus op de ontwikkeling van vaardigheden toe te zien en in 2006 een evaluatie uit te voeren. In de mededeling "De Europese sociale dialoog, een kracht voor modernisering en verandering"⁴³ wordt beklemtoond dat de sociale partners een belangrijke bijdrage aan het succes van de Lissabon-strategie hebben geleverd. De sociale partners zullen nog eensgezinder kunnen optreden dankzij het besluit van de Raad tot instelling van een "tripartiete sociale top voor groei en werkgelegenheid". De top heeft plaats aan de vooravond van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad.

Het zou bovendien nuttig zijn als regionale en plaatselijke actoren en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld nauw bij de ontwikkeling en de uitvoering van de strategie samenwerken.

De betrokkenheid van deze partijen vergroot het sociaal kapitaal, d.w.z. de steun die instellingen, diensten en informele netwerken aan werkloze werkzoekenden bieden.

⁴² Evaluatie van de eerste vijf jaar van de Europese werkgelegenheidsstrategie, PE 316.370, 25 september 2002.

⁴³ COM (2002)341.

Follow-up

De komende maanden kan verder over de toekomst van de EWS worden gediscussieerd. De Commissie zal in januari 2003 een mededeling publiceren met een blauwdruk van de herziene strategie (inclusief concrete doelstellingen en streefcijfers). In april 2003 zal de Commissie na de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad officieel werkgelegenheidsrichtsnoeren voorstellen en aanbevelingen doen. Het is de bedoeling dat de richtsnoeren en de aanbevelingen op het eind van het eerste semester van 2003 door de Raad worden goedgekeurd.

BIJLAGE 1: OVERZICHT VAN DE PRESTATIE- EN KERNINDICATOREN 2001⁴⁴

	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK	EU15
Werkgelegenheidsindicatoren																
Totale werkgelegenheidscijfer	59,9	76,2	65,8	55,4	56,3	63,1	65,7	54,8	62,9	74,1	68,4	68,9	68,1	71,7	71,7	63,9
<i>Mannen</i>	69,1	80,2	72,6	70,8	70,9	70,3	76,4	68,5	74,8	82,8	76,7	76,9	70,9	73,0	78,3	73,0
<i>Vrouwen</i>	50,5	72,0	58,8	40,9	41,9	56,1	55,0	41,1	50,9	65,2	60,1	61,1	65,4	70,4	65,1	54,9
<i>15-24</i>	32,7	62,3	46,5	26,0	33,1	29,5	49,6	26,3	32,4	70,4	51,2	43,8	41,7	36,6	56,9	40,7
<i>25-54</i>	75,9	84,4	79,3	70,1	68,8	79,9	76,4	69,2	78,7	82,8	82,7	82,4	81,6	83,1	80,6	77,1
<i>55-64</i>	24,1	58,0	37,7	38,0	38,9	31,0	46,8	28,0	24,4	39,6	28,6	50,3	45,7	66,5	52,3	38,5
Werkgelegenheidscijfer in voltijdsequivalenten ⁴⁵	55,7	69,8	58,6	55,1	53,8	59,9	60,7	52,7	60,0	58,1	63,4	67,4	65,7	65,1	62,1	58,5
<i>Mannen</i>	68,6	76,9	70,9	71,2	70,3	70,3	75,6	67,6	74,9	75,0	76,0	77,5	69,8	70,0	74,8	71,3
<i>Vrouwen</i>	43,0	63,0	46,5	40,0	37,8	50,0	45,7	38,1	45,1	41,6	50,9	57,7	61,8	60,2	50,2	46,0
Werkloosheidsindicatoren																
Totale werkloosheidscijfer	6,6	4,3	7,9	10,5	10,6	8,6	3,8	9,4	2,0	2,4	3,6	4,1	9,1	5,1	5,0	7,4
<i>Mannen</i>	6,0	3,8	7,7	7,0	7,5	7,1	3,9	7,3	1,7	1,9	3,0	3,2	8,6	5,2	5,5	6,4
<i>Vrouwen</i>	7,4	4,9	8,1	15,6	15,5	10,5	3,7	12,9	2,4	3,0	4,3	5,1	9,7	4,9	4,4	8,7
Jeugdwerkloosheidscijfer	6,1	5,9	4,8	10,2	9,1	7,1	3,3	10,2	2,7	4,1	3,2	4,5	10,3	5,2	7,7	7,1

⁴⁴ Meer informatie over de indicatoren vindt u in bijlage 3.

⁴⁵ Voorlopige gegevens voor Spanje.

<i>Mannen</i>	6,3	5,5	5,6	8,4	7,8	7,0	3,8	10,1	3,2	3,5	3,0	3,9	10,3	5,2	9,1	7,2
<i>Vrouwen</i>	5,9	6,3	4,0	11,9	10,3	7,1	2,8	10,4	2,1	4,6	3,4	5,1	10,2	5,2	6,3	7,0
Cijfer langdurige werkloosheid	3,0	0,9	3,9	5,4	5,1	2,9	1,3	5,9	0,5	0,8	0,9	1,5	2,5	1,8	1,3	3,3
<i>Mannen</i>	2,8	0,8	3,7	3,2	3,1	2,4	1,6	4,5	0,5	0,7	0,9	1,2	2,7	2,1	1,7	2,8
<i>Vrouwen</i>	3,4	1,0	4,1	8,7	8,1	3,5	0,8	8,0	0,5	1,0	1,0	1,9	2,3	1,5	0,8	3,9
Economische indicatoren																
Totale werkgelegenheidsgroei	1,2	0,2	0,2	-0,1	2,5	1,9	2,9	1,6	5,6	2,1	0,2	1,6	1,2	1,9	0,8	1,2
Reële groei van het BBP	1,0	1,0	0,6	4,1	2,8	1,8	6,8	1,8	3,5	1,1	1,0	1,7	0,7	1,2	2,2	1,6
Groei arbeidsproductiviteit (per hoofd)	-0,2	0,8	0,4	4,2	0,3	-0,4	3,7	0,2	-2,0	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,4	0,4
Groei arbeidsproductiviteit (per uur)	-0,2	1,0	0,4	4,2	0,3	0,1	3,7	0,2	-2,1	-0,9	0,8	0,0	-0,5	-0,6	1,2	0,3
Reële arbeidskosten per eenheid product	1,3	0,9	-0,1	-1,2	0,0	1,3	0,3	-0,1	7,1	1,0	0,1	0,8	2,8	2,3	1,3	0,6
Andere kernindicatoren																
Deelname aan onderwijs en opleidingen	7,3	17,8	5,2	1,4	4,7	2,7	5,2	5,1	5,3	16,3	7,8	3,3	19,3	17,5	21,7	8,4
<i>Mannen</i>	7,7	16,4	5,7	1,5	4,1	2,5	5,2	4,9	5,9	17,0	9,0	3,0	17,1	15,4	18,0	7,8
<i>Vrouwen</i>	6,9	19,1	4,8	1,2	5,2	3,0	5,3	5,2	4,7	15,5	6,7	3,7	21,4	19,7	25,6	8,9
Investeringsuitgaven voor onderwijs				3,5	4,4	5,7		4,5		4,9				8,3		
Percentage leraren met IT-kennis																
<i>Computeropleiding</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
<i>Internetopleiding</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Percentage voortijdige schoolverlaters	13,6	16,8	12,5	16,5	28,3	13,5	18,9	26,4	18,1	15,3	10,2	45,2	10,3	7,7		17,6

<i>Mannen</i>	15,0	16,9	12,2	20,4	34,7	15,0	22,6	30,2	19,0	16,5	9,7	52,3	13,0	9,2		19,7
<i>Vrouwen</i>	12,3	16,7	12,8	13,0	21,8	12,0	15,1	22,6	17,2	14,1	10,7	38,0	7,7	6,2		15,4
Verspreiding van internet in het onderwijs	91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
<i>Primair onderwijs</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
<i>Secundair onderwijs</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
<i>Tertiair onderwijs</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Percentage zelfstandigen	13,2	8,0	9,9	31,6	18,4	9,8	17,0	23,7	6,7	10,8	10,8	25,0	12,3	10,6	11,3	14,0
<i>Mannen</i>	16,3	12,2	12,8	37,9	21,3	13,0	24,3	28,6	8,0	12,7	12,8	27,4	16,0	15,2	15,1	17,8
<i>Vrouwen</i>	9,1	3,2	6,4	21,3	13,6	5,9	6,5	15,4	4,7	8,4	8,4	22,1	8,3	5,6	6,5	9
Werkgelegenheidscijfer in de dienstensector		56,4		33,0	35,9		42,1	36,0		56,9	42,4	40,3	45,3	52,5	52,9	44,4
<i>Mannen</i>		50,5		38,0	37,3		38,5	40,2		55,6	39,6	38,7	37,1	44,2	48,7	43,0
<i>Vrouwen</i>		62,3		28,3	34,3		45,8	31,8		58,2	45,0	41,6	53,6	61,1	57,2	45,6
Aangepast impliciet belastingtarief op arbeid in loondienst	44,0	41,5	38,8	37,5	31,5	37,9	27,4	41,3	29,8	31,6	41,7	33,9	45,3	48,5	28,3	36,4
Belastingtarief voor mensen met een laag inkomen	49,1	41,1	45,4	34,3	33,3	38,4	17,3	42,9	28,8	36,8	39,9	29,6	40,9	47,0	24,8	37,8
Arbeidsongevallen (referentiejaar 1999)	4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Werkgelegenheid die van de standaardpatronen afwijkt	13,0	18,1	7,7	11,5	24,6	14,9	15,6	9,3	7,7	33,4	6,5	14,7	20,8	23,6	9,2	13,4
<i>Parttime</i>	20,2	20,8	20,8	3,5	8,4	17,1	17,7	9,6	11,5	43,1	17,3	4,8	11,8	22,7	25,1	18,9
<i>Tijdelijke contracten</i>	8,8	9,4	12,4	12,9	31,5	14,9	3,7	9,5	4,4	14,3	8,1	20,3	17,9	14,7	6,7	13,2
Seksesegregatie																

<i>Volgens beroep</i>	26,1	28,1	27,0	21,7	25,0	26,6	26,8	21,9	26,8	25,0	27,2	26,5	29,6	29,0	26,7	25,2
<i>Volgens sector</i>	18,1	19,0	18,2	15,5	19,5	17,4	20,7	15,2	19,6	18,1	20,3	21,5	21,9	21,8	18,8	17,7
Genderkloof in het effect van ouderschap op werkgelegenheid (quotient)	1,15		1,53	1,29	1,40	1,34		1,30	1,26	1,23	1,18	1,08			1,47	1,36
Effect van ouderschap op werkgelegenheid																
<i>Mannen</i>	-9,7		-7,6	-15,2	-14,1	-9,3		-13,9	-7,2	-4,3	-6,3	-9,6			-5,8	-9,5
<i>Vrouwen</i>	1,7		21,9	4,2	8,2	11,9		4,9	9,2	12,0	6,8	-2,0			21,6	12,2
Loonverschillen tussen mannen en vrouwen (referentiejaar 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

BIJLAGE 2: OVERZICHT VAN DE GEZAMENLIJK OVEREENGEKOMEN PREVENTIE- EN ACTIVERINGSINDICATOREN VOOR 2000 EN 2001⁴⁶

Tabel A: Gezamenlijk overeengekomen preventie-indicatoren. Jonge werklozen

	2000									2001								
	Inspanning (C/A)			Niet-naleving (D/B)			Output (B/A)			Inspanning (C/A)			Niet-naleving (D/B)			Output (B/A)		
	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V
BE	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
DE	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
ES	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
FR	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IE	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
IT																		
LUX	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
AU	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
PT	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8

⁴⁶

Zie bijlage 3 voor uitleg over de indicatoren.

FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
SW	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7
UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15	100	100	100	0	0	0	16	16	15

Tabel B: Gezamenlijk overeengekomen preventie-indicatoren. Werkloze volwassenen

	2000									2001								
	Inspanning (C/A)			Niet-naleving (D/B)			Output (B/A)			Inspanning (C/A)			Niet-naleving (D/B)			Output (B/A)		
	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V	Totaal	M	V
BE	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
DE	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
ES	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
FR	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IRL										7,7			48,5			12,7		
IT																		
LUX	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
AU	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
PT	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
SW	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
VK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Specifieke opmerkingen per land met betrekking tot bijlage 2

BE: De cijfers voor 2000 hebben betrekking op de periode 07/99 – 06/00 voor jongeren en op de periode 01/00 – 12/00 voor volwassenen. De cijfers voor 2001 hebben betrekking op de periode 07/00 – 06/2001 voor jongeren. De cijfers voor 2001 voor volwassenen zijn nog niet beschikbaar.

DK: Uitsluitend verzekerde werklozen. De cijfers voor 2000 hebben betrekking op de periode tweede helft van 1999 – tweede helft van 2000. De cijfers voor 2001 hebben betrekking op de periode tweede helft van 2000 – tweede helft van 2001 voor jongeren.

DE: De gegevens over volwassenen omvatten alle werklozen.

EL: Er zijn geen indicatoren beschikbaar.

ES: De gegevens voor 2001 hebben betrekking op de periode 01/04/2001 – 31/03/2002.

FR: Wegens methodologische en operationele wijzigingen ten gevolge van het nieuwe PAP/ND ("programme d'action personnalisé pour un nouveau départ") worden de inputindicatoren vanaf 1 juli 2001 over twee perioden gespreid: (a) het eerste semester van 2001; en (b) het tweede semester van 2001.

NL: De preventie-indicatoren zijn uitsluitend gebaseerd op nieuwe werklozen. De gegevens over jonge werklozen zijn gebaseerd op de situatie 12 maanden na registratie.

PT: In 2001 hebben de gegevens voor het eerst betrekking op het hele grondgebied.

BIJLAGE 3: INDICATOREN: BRONNEN EN DEFINITIES

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

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

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

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

De Europese huishoudensenquête (European Community Household Panel (ECHP)) is een sinds 1994 jaarlijks uitgevoerd longitudinaal onderzoek van een representatieve groep huishoudens. Het onderzoek schenkt aandacht aan de leefomstandigheden, de arbeidsstatus, de gezondheid, de scholing en het inkomen. Bij de publicatie van dit verslag waren de resultaten van vier enquêtes beschikbaar (1994-1998). De enquête is gebaseerd op een aan nationale omstandigheden aangepaste geharmoniseerde Eurostat-vragenlijst.

Prestatie-indicatoren

EMP1/EMP2/EMPc2 Werkgelegenheidscijfer 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

EMPC3 Werkgelegenheidscijfer 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: Labour Force Survey

UNEMP1 Werkloosheid per geslacht

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

Bron: Eurostat harmonised series on unemployment

UNEMPC1 Jeugdwerkloosheid per geslacht

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

Bron: Eurostat harmonised series on unemployment

UNEMP2 Langdurige werkloosheid per geslacht

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

Bron: Eurostat QLFD

EMPC1 Werkgelegenheidsgroei

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

Bron: QLFD

ECON1, ECONc1, ECONc2 **Andere economische werkgelegenheidsindicatoren (reële groei van het BBP, groei van de arbeidsproductiviteit en reële arbeidskosten 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.

Kernindicatoren

PREV1 Preventie: inspanningsindicator

Definitie: 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 (per geslacht).

Bron: nationale actieplannen

PREV2 Preventie: niet-nalevingsindicator

Definitie: 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 (per geslacht).

Bron: nationale actieplannen

PREV3 Preventie: outputindicator: instroompercentage in langdurige werkloosheid

Definitie: het aandeel van de werkende jongeren (volwassenen) die op het einde van de maand X + 6 (12) nog steeds ononderbroken werkloos zijn (per geslacht).

Bron: nationale actieplannen

ACT1 Activering: activeringspercentage

Definitie: aantal deelnemers aan scholing en soortgelijke maatregelen die daarvoor geregistreerd werkloos waren, in % van het aantal geregistreeerde werklozen (inclusief personen die aan een maatregel deelnemen) (jaargemiddelden). Uitgesplitst per type maatregel en per geslacht.

Bron: nationale actieplannen

ACT2 (ACT3) Doeltreffendheid van activering: percentage dat opnieuw werk vindt (werkloos blijft)

Definitie: percentage dat opnieuw werk vindt (werkloos blijft) na deelname aan een maatregel.

Bron: nationale actieplannen

LLL1 Investeringsuitgaven voor onderwijs/BBP

Definitie: totale overheidsuitgaven voor onderwijs als percentage van het BBP.

Bron: jaargegevens van UNESCO/OESO/EUROSTAT

LLL2 Deelname aan onderwijs en opleiding

Definitie: Percentage van de beroepsgeschikte bevolking dat onderwijs of een opleiding volgt.

Bron: Labour Force Survey

LLL3 Percentage voortijdige schoolverlaters

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

Bron: Labour Force Survey

LLL4 Verspreiding van internet in het onderwijs

Definitie: percentage scholen dat toegang tot internet heeft per onderwijsniveau en onderwijstype (primair, secundair, technisch en beroepsonderwijs – INSED-niveaus 1 en 2-3).

Bron: Eurobarometer Flash 102 en 119.

LLL5 Percentage leraren met IT-kennis

Definitie: percentage leraren die met digitale technologieën vertrouwd zijn (d.w.z. leraren die een computer en internet kunnen gebruiken) of met computers werken (off-line/on-line), per onderwijsniveau en onderwijstype (primair, secundair, technisch en beroepsonderwijs – INSED-niveaus 1 en 2-3).

Bron: Eurobarometer Flash 102 en 119.

ENTR3 Percentage zelfstandigen

Definitie: Aantal zelfstandigen als percentage van het aantal werkenden.

Bron: Labour Force Survey.

ENTR4 Werkgelegenheidscijfer in de dienstensector

Definitie: aantal werkenden in de dienstensector (in hoofdberoep) tussen 15 en 64 jaar als percentage van de leeftijdsgroep 15-64 jaar.

Bron: Eurostat QLFD

TAX1 Aangepast impliciet belastingtarief op arbeid in loondienst

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

Bron: Eurostat "The structures of the taxation systems in the EU", geactualiseerd door de diensten van de Commissie – DG TAXUD, 2002.

TAX2 Belastingtarief voor mensen met een laag inkomen

Definitie: inkomensbelastingen plus socialezekerheidsbijdragen van werknemers en werkgevers (inclusief personeelsbelastingen) minus uitkeringen in cash gedeeld door de arbeidskosten voor iemand met een laag inkomen (alleenstaande zonder kinderen met 67% van het gemiddeld loon van een productiewerker).

Bron: OESO, "Taxing wages- taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits", berekeningen door de diensten van de Commissie op basis van de OESO-database 1996-2001.

HSW1 Arbeidsongevallen

Definitie: de ontwikkeling van het frequentiecijfer, gedefinieerd als het aantal arbeidsongevallen per 100 000 werknemers.

Bron: European Statistics on Accidents at Work (ESAW)

NFW1 Nieuwe vormen van werkgelegenheid (werkgelegenheid die van de standaardpatronen afwijkt)

Definitie: het aantal werknemers dat vrijwillig of gedwongen parttime werkt als % van het totale aantal werknemers, en het aantal werknemers dat vrijwillig of gedwongen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit als % van het totale aantal werknemers.

Bron: Labour Force Survey

EO1 Absolute werkloosheidskloof

Definitie: Het verschil tussen de werkloosheidscijfers voor vrouwen en mannen, in absolute cijfers (procentpunten).

Bron: Eurostat harmonised series on unemployment

EO2 Absolute werkgelegenheidskloof

Definitie: Het verschil tussen de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen, in absolute cijfers (procentpunten).

Bron: Eurostat QLFD

EO3 Seksesegregatie-index volgens beroep

Definitie: Per beroep wordt het verschil tussen de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen berekend. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen vrouwen en mannen. Dit cijfer wordt weergegeven als een % van de totale werkgelegenheid.

Bron: Labour Force Survey.

EO4 Seksesegregatie-index volgens sector

Definitie: Per sector wordt het verschil tussen de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen berekend. De verschillen worden opgeteld tot een totaal verschil tussen vrouwen en mannen. Dit cijfer wordt weergegeven als een % van de totale werkgelegenheid.

Bron: Labour Force Survey.

EO5 Loonkloof tussen vrouwen en mannen

Definitie: Verhouding tussen het uurloon van vrouwen en mannen voor werknemers die meer dan 15 uur werken. Uitgesplitst naar privé- en openbare sector.

Bron: European Community Household Panel (ECHP).

EO6 Genderkloof in het effect van ouderschap op de werkgelegenheid

Definitie: de verhouding tussen de werkgelegenheidscijfers voor mannen met en zonder kinderen en de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen met en zonder kinderen, leeftijdsgroep 20-50. Er wordt rekening gehouden met kinderen van 0 tot en met 6 jaar. $(M_c/M_{nc})/(W_c/W_{nc})$ waarbij M_c =mannen met kinderen, W_c =vrouwen met kinderen, M_{nc} =mannen zonder kinderen en W_{nc} =vrouwen zonder kinderen. Des te dichter het quotiënt het cijfer 1 benadert, des te kleiner is het verschil tussen het effect van ouderschap op mannen en vrouwen. Een quotiënt van meer dan 1 betekent dat het effect van ouderschap groter is op vrouwen dan op mannen.

Bron: Labour Force Survey.

EO7 Effect van ouderschap op de werkgelegenheid

Definitie: Het absolute verschil tussen de werkgelegenheidscijfers zonder kinderen en met een kind van 0-6 jaar (leeftijdsgroep 20-50), per geslacht.

Bron: Labour Force Survey.