

Bijlage

8

Uittreksels uit het Europese «werkgelegenheidspakket»

- Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid
van de lidstaten voor 2002 127
- Individuele aanbevelingen voor België 137
- Europese Commissie: gezamenlijk verslag
over de werkgelegenheid 2001:
 - Deel II, de lidstaten: België 138
 - Supporting document m.b.t. België 139

RAAD

BESLUIT VAN DE RAAD

van 18 februari 2002

betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2002

(2002/177/EG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

dit doel wordt bereikt, zal er in de Unie opnieuw volledige werkgelegenheid zijn.

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met name op artikel 128, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie ⁽¹⁾,

(3) De Europese Raad van Nice van 7, 8 en 9 december 2000, heeft zijn goedkeuring gehecht aan de Europese sociale agenda, die stelt dat de terugkeer naar volledige werkgelegenheid een ambitieus beleid vergt met betrekking tot verhoging van de arbeidsparticipatie, terugdringing van regionale verschillen, vermindering van de ongelijkheid en verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

Gezien het advies van het Europees Parlement ⁽²⁾,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité ⁽³⁾,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽⁴⁾,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

(4) De Europese Raad van Stockholm van 23 en 24 maart 2001 is overeengekomen de doelstellingen van Lissabon voor 2010 aan te vullen met tussentijdse doelstellingen voor de arbeidsparticipatie die voor 2005 moeten worden bereikt, alsmede een nieuwe doelstelling voor 2010 voor een grotere arbeidsparticipatie van oudere vrouwen en mannen.

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Het proces van Luxemburg, dat gebaseerd is op de uitvoering van een gecoördineerde Europese werkgelegenheidsstrategie, is door de bijzondere Europese Raad over werkgelegenheid op 20 en 21 november 1997 op gang gebracht. De resolutie van de Raad van 15 december 1997 inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998 ⁽⁵⁾, heeft een proces met een hoge zichtbaarheid, een sterke politieke inzet en een brede aanvaarding onder de betrokkenen op gang gebracht.

(5) De Europese Raad van Stockholm is ook overeengekomen dat het opnieuw bereiken van volledige werkgelegenheid niet alleen aandacht voor meer banen, maar ook voor betere banen betekent, en dat met het oog daarop een gemeenschappelijke aanpak moet worden gedefinieerd om de kwaliteit van de arbeid te handhaven en te verbeteren, hetgeen als een algemene doelstelling moet worden opgenomen in de werkgelegenheidsrichtsnoeren.

(2) De Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 heeft een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie vastgesteld, namelijk de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang. Als

(6) Voorts is de Europese Raad van Stockholm overeengekomen dat modernisering van de arbeidsmarkten en arbeidsmobiliteit dienen te worden aangemoedigd, zodat beter op veranderingen kan worden ingespeeld door opheffing van de bestaande belemmeringen.

⁽¹⁾ Voorstel van 12 september 2001 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

⁽²⁾ Advies uitgebracht op 29 november 2001 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

⁽³⁾ Advies uitgebracht op 17 oktober 2001 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

⁽⁴⁾ Advies uitgebracht op 14 november 2001 (nog niet verschenen in het Publicatieblad).

⁽⁵⁾ PB C 30 van 28.1.1998, blz. 1.

- (7) De Europese Raad van Göteborg van 15 en 16 juni 2001 heeft erkend dat duurzame ontwikkeling, een fundamentele doelstelling van het Verdrag, betekent dat werkgelegenheid, economische hervormingen, sociaal en milieubeleid op een elkaar onderling versterkende manier moeten worden benaderd, en heeft de lidstaten verzocht strategieën voor duurzame ontwikkeling op te stellen; een van de onderdelen van dergelijke strategieën dient de bevordering van de werkgelegenheid in de milieusector te zijn. De synergieën die uit het milieu- en werkgelegenheidsbeleid voortkomen moeten in beeld worden gebracht en benut.
- (8) Bij de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen de lidstaten te streven naar een hoge mate van consistentie met twee andere prioriteiten van de conclusies van de Europese Raad van Lissabon, namelijk modernisering van de sociale bescherming en bevordering van sociale integratie, waarbij er tegelijkertijd voor moet worden gezorgd dat werken loont, en de betaalbaarheid op lange termijn van de stelsels voor sociale bescherming veilig wordt gesteld.
- (9) De Europese Raad van Lissabon heeft de noodzaak van aanpassing van de Europese onderwijs- en opleidingsstelsels aan de behoeften van de kennismaatschappij alsook van méér en betere werkgelegenheid benadrukt en heeft de lidstaten, de Raad en de Commissie opgeroepen het nodige te doen om te komen tot een sterke jaarlijkse groei van de investeringen per hoofd van de bevolking in menselijk kapitaal. De lidstaten dienen met name sterkere inspanningen te leveren om informatie- en communicatietechnologieën voor het leren te gebruiken.
- (10) De Europese Raad van Santa Maria da Feira van 19 en 20 juni 2000 heeft de sociale partners verzocht een meer toonaangevende rol te spelen bij de bepaling, de uitvoering en de evaluatie van de werkgelegenheidsrichtsnoeren die van hen afhangen, en zich met name te richten op modernisering van de arbeidsorganisatie, levenslang leren en verhoging van de participatiegraad, met name voor vrouwen.
- (11) Het besluit van de Raad van 19 januari 2001 betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001 ⁽¹⁾ weerspiegelt de nieuwe politieke boodschappen van de Europese Raden van Lissabon en Santa Maria da Feira.
- (12) Het gezamenlijke verslag van de Raad en de Commissie over de werkgelegenheid 2001 beschrijft de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap en onderzoekt het optreden van de lidstaten bij de uitvoering van hun werkgelegenheidsbeleid overeenkomstig de richtsnoeren voor 2001 en de aanbeveling van de Raad van 19 januari 2001 betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten ⁽²⁾.
- (13) Er moet worden gezorgd voor consistentie en synergie tussen de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid.
- (14) De Europese Raden van Lissabon en Nice hebben een proces van open coördinatie op het gebied van sociale insluiting op gang gebracht; er moet worden gezorgd voor consistentie en synergie tussen het werkgelegenheidsproces en het proces van sociale insluiting.
- (15) Het advies van het Comité voor de werkgelegenheid is opgesteld in samenwerking met het Comité voor economische politiek.
- (16) Op 18 februari 2002 heeft de Raad een nieuwe aanbeveling betreffende de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten goedgekeurd ⁽³⁾.
- (17) De uitvoering van de richtsnoeren kan verschillen naar gelang van hun aard, hun doelgroep en de respectieve situatie in de verschillende lidstaten. Daarbij moet rekening worden gehouden met het subsidiariteitsbeginsel en met de bevoegdheden van de lidstaten inzake werkgelegenheid.
- (18) Bij de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten de lidstaten rekening kunnen houden met regionale omstandigheden, zonder dat de nationale doelstellingen en het beginsel van gelijke behandeling in het gedrang komen.
- (19) Wil het proces van Luxemburg resultaat opleveren, dan moeten er voor de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren onder meer financiële middelen komen. Daartoe moeten de nationale verslagen waar nodig begrotingsinformatie bevatten, zodat de vooruitgang van elke lidstaat bij de uitvoering van de richtsnoeren naar behoren kan worden geëvalueerd, rekening houdend met hun weerslag en kosteneffectiviteit.
- (20) Partnerschap op alle niveaus moet worden bevorderd, ook met de sociale partners, de regionale en lokale overheden en de vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld, zodat elk binnen zijn eigen bevoegdheidsgebied kan bijdragen tot de bevordering van een hoog werkgelegenheidsniveau.
- (21) Vergelijkbare indicatoren moeten verder worden ontwikkeld of geconsolideerd om de uitvoering en het effect van de richtsnoeren te toetsen, de doelstellingen ervan te verfijnen en de identificatie en uitwisseling van beste praktijken te vergemakkelijken.
- (22) De lidstaten moeten zich meer inspanningen getroosten om het genderperspectief in alle pijlers te integreren en zichtbaar te maken.
- (23) De kwaliteit van de arbeid is een belangrijke doelstelling van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Die kwaliteit heeft zowel betrekking op de kenmerken van de baan als op de bredere context van de arbeidsmarkt, en moet via acties in alle pijlers worden bevorderd.

⁽¹⁾ PB L 22 van 24.1.2001, blz. 18.⁽²⁾ PB L 22 van 24.1.2001, blz. 27.⁽³⁾ Zie bladzijde 70 van dit Publicatieblad.

BESLUIT:

Enig artikel

De hierbij gevoegde richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2002 worden aangenomen. De lidstaten houden met die richtsnoeren rekening in hun werkgelegenheidsbeleid.

Gedaan te Brussel, 18 februari 2002.

Voor de Raad
De voorzitter
M. ARIAS CAÑETE

BIJLAGE

WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VOOR 2002

horizontale doelstellingen — voorwaarden scheppen voor volledige werkgelegenheid in een kennismaatschappij

De geleidelijke totstandbrenging gedurende het afgelopen decennium van een macro-economisch kader voor stabiliteit en groei, met ononderbroken inspanningen gericht op het hervormen van de arbeids-, kapitaal-, goederen- en dienstenmarkten, heeft, in combinatie met een verbetering van de arbeidsmarktsituatie de afgelopen jaren, de verwezenlijking van een aantal van de belangrijkste doelstellingen van de Europese werkgelegenheidsstrategie binnen bereik gebracht. Daarom heeft de Europese Raad volledige werkgelegenheid tot het kernpunt van het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de EU verklaard. De Raad heeft de lidstaten opgeroepen de strategische doelstelling te verwezenlijken om van de Unie de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie in de wereld te maken, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang.

Om deze doelstellingen te verwezenlijken, moeten de Gemeenschap en de lidstaten zich gezamenlijke inspanningen getroosten. Daarnaast vereist het de ononderbroken uitvoering van een samenhangend beleid gericht op groei en macro-economische stabiliteit, bijkomende structurele hervormingen om de werking van de Europese arbeidsmarkt te verbeteren, innovatie en concurrentievermogen te bevorderen en bij te dragen tot een actieve welvaartsstaat gericht op de ontwikkeling van menselijk potentieel, participatie, integratie en solidariteit. Verdere vooruitgang komt echter niet vanzelf tot stand, maar vereist sterkere inspanningen gezien de minder gunstige economische en werkgelegenheidsvooruitzichten.

Het proces van Luxemburg wordt met een aantal belangrijke uitdagingen geconfronteerd: voorbereiding van de overgang naar een kenniseconomie, benutten van de voordelen van de informatie- en communicatietechnologieën, moderniseren van het Europees sociaal model door investeringen in mensen, bestrijden van sociale uitsluiting en bevorderen van gelijke kansen. Teneinde de in Lissabon overeengekomen doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken, moeten de lidstaten de richtsnoeren vertalen in een samenhangende, globale strategie voor de vier pijlers, die uitgaat van onderstaande, horizontale doelstellingen:

- A. De lidstaten moeten de kansen op werk vergroten en passende prikkels geven aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten, teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken; zij moeten daarbij de verschillende uitgangspunten van de lidstaten in acht nemen, alsook het feit dat volledige werkgelegenheid een doel is van het algemene nationale economische beleid. Daartoe dienen de lidstaten na te denken over de bepaling van nationale doelstellingen om de arbeidsparticipatie te verhogen teneinde bij te dragen tot de algemene Europese doelstellingen:
 - tegen januari 2005 een algemene arbeidsparticipatie bereiken van 67 % en een arbeidsparticipatie voor vrouwen van 57 %;
 - tegen 2010 een algemene arbeidsparticipatie bereiken van 70 % en een arbeidsparticipatie voor vrouwen van meer dan 60 %;
 - tegen 2010 een arbeidsparticipatie voor ouderen (55-64 jaar) van 50 % bereiken.
- B. Teneinde de arbeidsparticipatie te verhogen, sociale cohesie en sociale vooruitgang te bevorderen, het concurrentievermogen, de productiviteit en de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren, streven de lidstaten ernaar dat beleidsmaatregelen in het kader van de vier pijlers bijdragen tot het behoud en de verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Nagedacht zou o.a. moeten worden over de kenmerken van de baan (zoals de intrinsieke kwaliteit van de arbeid, vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling) als met de bredere context van de arbeidsmarkt: gelijke kansen voor vrouwen en mannen, veiligheid en gezondheid op het werk, flexibiliteit en zekerheid, integratie op en toegang tot de arbeidsmarkt, arbeidsorganisatie en het evenwicht tussen werken en leven, sociale dialoog en inspraak van de werknemers, verscheidenheid en non-discriminatie alsmede algemene arbeidsprestaties en -productiviteit.
- C. De lidstaten moeten alomvattende en samenhangende strategieën voor levenslang leren ontwikkelen, teneinde mensen te helpen de vaardigheden te verwerven en op peil te houden die nodig zijn om gedurende het hele leven te kunnen inspelen op economische en sociale veranderingen. Deze strategieën moeten vooral betrekking hebben op de ontwikkeling van systemen voor lager, middelbaar en hoger onderwijs, bijscholing en beroepsopleiding voor jongeren en volwassenen teneinde hun inzetbaarheid, aanpassingsvermogen en vaardigheden, alsmede hun participatie in de kennismaatschappij te verbeteren. Dergelijke strategieën benadrukken de gedeelde verantwoordelijkheid van overheden, ondernemingen, sociale partners en individuen met een relevante bijdrage van het maatschappelijk middenveld, waarbij het doel de verwezenlijking van een kennismaatschappij is. In dit verband wordt de sociale partners verzocht via onderhandelingen tot afspraken te komen over maatregelen ter verbetering van bijscholing en scholing van volwassenen, teneinde het aanpassingsvermogen van werknemers en het concurrentievermogen van het bedrijfsleven te verbeteren. Met het oog hierop moeten de lidstaten nationale doelstellingen bepalen voor een toename van de investeringen in menselijk potentieel en in de participatie aan bijscholing en opleiding (formeel of informeel). Ook moeten ze de vooruitgang bij de verwezenlijking van die doelstellingen regelmatig evalueren.
- D. De lidstaten moeten een alomvattend partnerschap met de sociale partners ontwikkelen voor de tenuitvoerlegging, evaluatie en follow-up van de werkgelegenheidsstrategie. De sociale partners op alle niveaus wordt verzocht hun actie ter ondersteuning van het proces van Luxemburg uit te breiden. Verder wordt hen gevraagd om binnen het algemene kader en de doelstellingen van deze richtsnoeren, in overeenstemming met hun nationale tradities en praktijken, een eigen proces te ontwikkelen voor de uitvoering van de richtsnoeren waarvoor zij de hoofdverantwoordelijkheid dragen, de onderwerpen te bepalen waarover zij moeten onderhandelen en regelmatig, desgewenst in het kader van de nationale actieplannen, verslag uit te brengen over de vooruitgang, alsmede het effect van hun acties op de werkgelegenheid en het functioneren van de arbeidsmarkt. De sociale partners op Europees niveau wordt gevraagd hun eigen bijdrage te definiëren en te zorgen voor evaluatie, aanmoediging en ondersteuning van de inspanningen op het nationale vlak.

- E. Bij het vertalen van de werkgelegenheidsrichtsnoeren in nationaal beleid moeten de lidstaten de nodige aandacht besteden aan alle vier de pijlers en de horizontale doelstellingen en daartoe hun prioriteiten op evenwichtige wijze vaststellen, zodat het geïntegreerde karakter en de gelijke waarde van de richtsnoeren wordt gerespecteerd. De werkgelegenheidsstrategie wordt (met gendermainstreaming) uitgewerkt in de nationale actieplannen, waarbij de op de vier pijlers en de horizontale doelstellingen gebaseerde beleidsmix wordt geïdentificeerd, die moet aangeven op welke wijze beleidsinitiatieven onder de verschillende richtsnoeren worden gestructureerd met het oog op het verwezenlijken van langetermijndoelstellingen. Bij de uitvoering van de strategie worden de regionale dimensie en de regionale ongelijkheden in aanmerking genomen door middel van differentiatie van beleid of doelstellingen, terwijl het bereiken van nationale doelstellingen en het beginsel van gelijke behandeling volledig worden geëerbiedigd. Ook moeten de lidstaten zich, onverminderd het algemene kader, met name richten op bepaalde aspecten van de strategie om aan de specifieke behoeften van hun arbeidsmarkt tegemoet te komen.
- F. De lidstaten en de Commissie moeten meer aandacht besteden aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke indicatoren, dit om de vooruitgang onder de vier pijlers ook met betrekking tot de kwaliteit van banen, adequaat te kunnen evalueren, en de vaststelling van benchmarks en beste praktijken te ondersteunen. De sociale partners wordt verzocht passende indicatoren en benchmarks, alsmede ondersteunende statistische gegevensbanken te ontwikkelen om de vooruitgang bij de acties waarvoor zij verantwoordelijk zijn te kunnen meten. De lidstaten dienen met name in het kader van hun nationale actieplannen de doeltreffendheid van hun beleidsmaatregelen in de zin van het effect voor de arbeidsmarkresultaten te evalueren en daarover verslag uit te brengen.

I. VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid

Om de trend van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid om te buigen, moeten de lidstaten zich meer inspannen om preventieve en op inzetbaarheid gerichte strategieën op basis van de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften te ontwikkelen. Binnen een jaar — een periode die voor lidstaten met een bijzonder hoge werkloosheid kan worden verlengd en onverminderd de herziening van de richtsnoeren in 2002 — zorgen de lidstaten ervoor dat:

1. elke werkloze, voordat hij zes maanden — in het geval van jongeren — of twaalf maanden — in het geval van volwassenen — werkloos is een nieuwe start wordt geboden in de vorm van een opleiding, omscholing, het opdoen van werkervaring, een baan of andere maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid, waaronder, in meer algemene zin, een individuele beroepskeuzebegeleiding met het oog op effectieve integratie op de arbeidsmarkt.

Deze preventieve en inzetbaarheidsmaatregelen dienen te worden gecombineerd met herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen.

In dit verband dienen de lidstaten verder te werken aan de modernisering van hun overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening, met name door toezicht op de vooruitgang, het stellen van duidelijke termijnen en efficiënte omscholing van hun personeel. De lidstaten dienen samenwerking met andere dienstverleners aan te moedigen, zodat de preventie- en activeringsstrategie betere resultaten oplevert.

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: uitkerings-, belasting- en opleidingsstelsels

De uitkerings-, belasting- en opleidingsstelsels moeten — waar nodig — worden herzien en aangepast zodat zij de inzetbaarheid van werklozen actief ondersteunen. Bovendien moet er een goede interactie tussen die stelsels zijn, zodat de prikkel om terug te keren op de arbeidsmarkt voor werkwillige, arbeidsgeschikte werklozen groter wordt. Er dient in het bijzonder aandacht te worden besteed aan het bevorderen van prikkels voor werklozen of inactieven om werk te zoeken en te aanvaarden, alsmede aan maatregelen voor het vergroten van hun vaardigheden en kansen op werk, met name voor zeer moeilijk bemiddelbaren.

2. Elke lidstaat:

- onderzoekt en herziet waar nodig zijn uitkerings- en belastingstelsels teneinde armoedevallen te verminderen en werklozen en inactieven te stimuleren om werk te zoeken en te aanvaarden, of deel te nemen aan maatregelen waardoor hun inzetbaarheid wordt verhoogd, en werkgevers ertoe aan te zetten nieuwe banen te creëren;
- spant zich in om het percentage werklozen en inactieven voor wie actieve maatregelen gelden ter bevordering van hun inzetbaarheid met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt, aanzienlijk te verhogen, en het resultaat, de opbrengst en de kosteneffectiviteit van dergelijke maatregelen te verbeteren;
- bevordert maatregelen voor werklozen en inactieven om vaardigheden, waaronder IT- en communicatievaardigheden, te verwerven of te verbeteren teneinde hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en lacunes in vaardigheden te reduceren. Hiertoe stelt elke lidstaat een doelstelling vast voor actieve maatregelen, waaronder onderwijs, opleidingen of soortgelijke maatregelen voor werklozen, gericht op het geleidelijk bereiken van het gemiddelde van de drie best presterende lidstaten, en ten minste 20 %.

Ontwikkeling van beleid inzake actief ouder worden

Om volledige werkgelegenheid te bereiken, de billijkheid en de betaalbaarheid van de socialezekerheidsstelsels op termijn te waarborgen en optimaal gebruik te maken van de ervaring van oudere werknemers zijn diepgaande veranderingen nodig in de bestaande maatschappelijke opvattingen over oudere werknemers, alsmede een herziening van de uitkerings- en belastingstelsels. De bevordering van de kwaliteit van de arbeid moet ook gezien worden als een belangrijke manier om oudere werknemers ertoe te motiveren langer aan het werk te blijven.

3. De lidstaten stellen derhalve, waar passend met de sociale partners, een beleid op voor het actief ouder worden, met het oog op het vergroten van de geschiktheid van en de stimulansen voor oudere werknemers om zo lang mogelijk aan het arbeidsproces te blijven deelnemen, in het bijzonder door:
- positieve maatregelen goed te keuren om de arbeidsgeschiktheid en de vaardigheden van oudere werknemers, met name in een op kennis gebaseerde arbeidsmarkt, vooral door voldoende toegang tot onderwijs en opleiding op peil te houden, om flexibele werkregelingen, waaronder bijvoorbeeld deeltijdwerk voor werknemers die dat wensen, in te voeren en om werkgevers meer bewust te maken van het potentieel van oudere werknemers; en
 - belasting- en uitkeringsstelsels te herzien, om het aantal negatieve prikkels te verminderen en het voor oudere werknemers aantrekkelijker te maken om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

Ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt in het kader van levenslang leren

Voor de ontwikkeling van een kenniseconomie en het creëren van meer en betere banen zijn efficiënte en goed functionerende onderwijs- en opleidingsstelsels, die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt, van wezenlijke betekenis. Ze zijn ook van essentieel belang voor het verwezenlijken van levenslang leren met het oog op een vlotte overgang van school naar werk, omdat zo de basis wordt gelegd voor productieve werknemers met kern- en specifieke vaardigheden en mensen in staat worden gesteld zich positief aan sociale en economische veranderingen aan te passen. Voor de ontwikkeling van inzetbare arbeidskrachten is het nodig dat mensen toegang krijgen tot de kennismaatschappij en er de voordelen van plukken, dat lacunes in vaardigheden worden aangepakt en dat het verlies van kwalificaties ten gevolge van werkloosheid, non-participatie en uitsluiting gedurende het hele leven wordt voorkomen. De lidstaten scheppen in overleg met de sociale partners een passend kader om werkende en werkzoekende volwassenen effectieve toegang te bieden tot beroepsbijscholing.

4. Derhalve worden de lidstaten opgeroepen om de kwaliteit van hun onderwijs- en opleidingsstelsels, alsmede de desbetreffende curricula, te verbeteren, onder meer door in het kader van zowel de initiële beroepsopleiding als van levenslang leren in een passende begeleiding te voorzien, de leerlingstelsels en bedrijfsopleidingen te moderniseren en de ontwikkeling van veelzijdige lokale leercentra te bevorderen, teneinde:
- jonge mensen de basisvaardigheden bij te brengen die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt en die nodig zijn om deel te nemen aan levenslang leren;
 - ongeletterdheid onder jongeren en volwassenen terug te dringen en het aantal voortijdige schoolverlaters aanzienlijk te verminderen. Er moet ook bijzondere aandacht worden besteed aan jongeren met leer- en opvoedingsmoeilijkheden. De lidstaten ontwikkelen in dit verband maatregelen om tegen 2010 het aantal 18- tot 24-jarigen dat alleen lager middelbaar onderwijs heeft gevolgd en geen bijscholing krijgt te halveren;
 - de voorwaarden te creëren voor betere toegang tot levenslang leren voor volwassenen, onder wie volwassenen met atypische arbeidsovereenkomsten, teneinde het percentage van de volwassen bevolking in de actieve leeftijd (25-64 jaar) dat op enig moment aan onderwijs en opleiding deelneemt, te verhogen. De lidstaten moeten hiervoor streefwaarden vaststellen.
 - mobiliteit en levenslang leren te bevorderen, waarbij o.a. aandacht wordt geschonken aan vreemdetalenonderwijs, betere erkenning van kwalificaties en de door onderwijs, opleiding en ervaring verkregen kennis en vaardigheden.
5. De lidstaten streven naar het ontwikkelen van eLearning voor alle burgers. In het bijzonder zetten zij hun inspanningen voort om ervoor te zorgen dat alle scholen toegang hebben tot internet en multimedia en dat alle hiervoor vereiste docenten eind 2002 geschoold zijn in het gebruik van internet en multimedia teneinde alle leerlingen goede digitale vaardigheden bij te brengen.

Actieve maatregelen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen en zich aftekenende knelpunten op de nieuwe open Europese arbeidsmarkt te bestrijden

In alle lidstaten bestaan naast werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt ook arbeidstekorten in bepaalde sectoren, beroepen en regio's. Met de verbetering van de werkgelegenheidssituatie en de steeds snellere technologische veranderingen nemen deze knelpunten toe. Een gebrek aan actieve maatregelen ter voorkoming en bestrijding van arbeidstekorten is schadelijk voor het concurrentievermogen, verhoogt de inflatiedruk en houdt de structurele werkloosheid hoog. De mobiliteit van werknemers moet worden vergemakkelijkt en gestimuleerd om de mogelijkheden van open en toegankelijke Europese arbeidsmarkten volledig te benutten.

6. De lidstaten voeren, waar nodig samen met de sociale partners, hun inspanningen op om nieuwe knelpunten te onderkennen en te voorkomen, in het bijzonder door:
- het ontwikkelen van het vermogen van de diensten voor arbeidsvoorziening om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen;
 - het uitwerken van beleid ter voorkoming van een tekort aan vaardigheden;
 - het bevorderen van de beroeps- en geografische mobiliteit in elke lidstaat en binnen de Europese Unie;
 - het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkten door betere, op Europees niveau aan elkaar gekoppelde gegevensbanken met vacatures en scholingsmogelijkheden, en door het gebruik van op Europees niveau reeds beschikbare moderne informatietechnologieën en ervaringen.

Bestrijding van discriminatie en bevordering van sociale integratie door middel van toegang tot werk

Veel groepen en individuen ondervinden bijzondere moeilijkheden bij het verwerven van de nodige vaardigheden en bij het verkrijgen van toegang tot en het zich handhaven op de arbeidsmarkt, waardoor het risico van uitsluiting toeneemt. Er bestaat behoefte aan een coherent pakket maatregelen om de sociale integratie te bevorderen door de arbeidsintegratie van groepen en personen met een achterstand te ondersteunen en de kwaliteit van hun banen te verbeteren. Discriminatie op de arbeidsmarkt en bij de toegang ertoe moet worden vermeden.

7. Elke lidstaat:

- onderkent en bestrijdt alle vormen van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt en tot onderwijs en opleiding;
- ontwikkelt trajecten bestaande uit efficiënte preventieve en actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van groepen en personen die kwetsbaar zijn of een achterstand hebben, met het oog op het voorkomen van marginalisering, het ontstaan van „werkende armen” en het afglijden naar uitsluiting;
- treft passende maatregelen om tegemoet te komen aan de behoeften van mensen met een handicap, etnische minderheden en migrerende werknemers in verband met hun integratie op de arbeidsmarkt, en stelt hiertoe in voorkomend geval nationale doelstellingen vast.

II. ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCHAP EN HET SCHEPPEN VAN BANEN

Vergemakkelijken van het starten en exploiteren van een bedrijf

Het ontstaan van nieuwe bedrijven in het algemeen en de bijdrage aan de groei van het midden- en kleinbedrijf (MKB) in het bijzonder is essentieel voor het scheppen van banen en het uitbreiden van de opleidingskansen voor jongeren. Dit proces moet door de lidstaten worden bevorderd door het belang van ondernemerschap in de gehele samenleving en in leerplannen meer te benadrukken, door de invoering van duidelijke, vaste en voorspelbare regels en voorschriften en door de voorwaarden voor de ontwikkeling van de markten voor risicodragend kapitaal en de toegang tot die markten te verbeteren. De lidstaten dienen ook de administratieve en fiscale formaliteiten voor het MKB te verlichten en te vereenvoudigen. Beleidsmaatregelen moeten bijdragen tot de inspanningen van de lidstaten om zwartwerk te voorkomen en te bestrijden.

8. De lidstaten streven in het bijzonder naar een forse verlaging van de algemene kosten en de administratieve lasten van de ondernemingen, met name bij de start van een bedrijf en bij het in dienst nemen van extra personeel. Verder dienen de lidstaten wanneer ze nieuwe regels voorbereiden het mogelijke effect daarvan op die administratieve lasten en algemene kosten van de ondernemingen te evalueren.
9. De lidstaten bevorderen het starten als zelfstandig ondernemer door:
 - het opsporen en afschaffen van belemmeringen, met name in de belasting- en socialezekerheidsstelsels, voor zelfstandige vestiging of voor het oprichten van een kleine onderneming;
 - het bevorderen van opleidingen in ondernemerschap en zelfstandige beroepsactiviteiten, van gespecialiseerde ondersteunende diensten en opleidingen voor ondernemers en toekomstige ondernemers;
 - het bestrijden van zwartwerk en het bevorderen van het omzetten van zwartwerk in legaal werk, met alle nodige middelen, waaronder regelgeving, prikkels en de hervorming van belasting- en uitkeringsstelsels, in samenwerking met de sociale partners.

Nieuwe werkgelegenheidskansen in de kennismaatschappij en de dienstensector

Indien de Europese Unie de uitdaging van de werkgelegenheid met succes het hoofd wil bieden, moeten alle potentiële bronnen van werkgelegenheid alsook de nieuwe technologieën efficiënt worden benut. Innovatieve ondernemingen kunnen er sterk toe bijdragen dat het potentieel van de kennismaatschappij voor het creëren van hoogwaardige banen wordt benut. In de dienstensector bestaat een aanzienlijk potentieel voor banencreatie. De milieusector kan aanzienlijke mogelijkheden bieden voor toegang tot de arbeidsmarkt. De vaardigheden van de werknemers kunnen worden verbeterd via een snellere invoering van moderne technologie. Hiertoe:

10. schaffen de lidstaten de belemmeringen voor het verlenen van diensten af en creëren zij randvoorwaarden om het werkgelegenheidspotentieel van de hele dienstensector te gebruiken voor het scheppen van meer en betere banen. In het bijzonder dient gebruik te worden gemaakt van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij en de milieusector.

Regionale en lokale actie voor werkgelegenheid

Alle betrokkenen op regionaal en lokaal niveau, inclusief de sociale partners, moeten worden opgeroepen om mee te werken aan de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, door na te gaan waar het werkgelegenheidspotentieel op lokaal niveau ligt en door met het oog hierop sterkere partnerschappen op te bouwen.

11. De lidstaten:

- houden, waar mogelijk in hun algemeen werkgelegenheidsbeleid, rekening met het aspect regionale ontwikkeling;
- moedigen lokale en regionale autoriteiten aan om strategieën voor werkgelegenheid te ontwikkelen, teneinde de mogelijkheden van het scheppen van banen op lokaal niveau volledig te benutten en hiertoe partnerschappen op te bouwen met alle betrokken actoren, inclusief vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld;

- bevorderen maatregelen om het concurrentievermogen te vergroten en meer en betere banen te scheppen in de sociale economie, in het bijzonder via het aanbod van goederen en diensten die voorzien in behoeften welke nog niet door de markt worden vervuld, en sporen eventuele belemmeringen voor deze maatregelen op teneinde zulke belemmeringen te beperken;
- versterken de rol van de overheidsdiensten voor arbeidsvoorziening op alle niveaus bij de identificatie van de lokale werkgelegenheidsmogelijkheden en de verbetering van het functioneren van de lokale arbeidsmarkten.

Belastinghervormingen voor werkgelegenheid en opleiding

Het is belangrijk het onderzoek naar de invloed van de belastingdruk op de werkgelegenheid te verdiepen en het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker te maken door op lange termijn de trend naar hogere belastingen en heffingen op arbeid te keren. Het effect van belastingstelsels op de werkgelegenheid moet nader worden bestudeerd. Belastinghervormingen moeten ook rekening houden met de noodzaak van hogere investeringen in mensen door het bedrijfsleven, overheden en individuen zelf, gezien de invloed op lange termijn op de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

12. Elke lidstaat:

- bepaalt, voorzover nodig en rekening houdend met het huidige belastingniveau, een doelstelling voor een geleidelijke verlaging van de totale belastingdruk en, waar aangewezen, een doelstelling voor een geleidelijke verlaging van de belastingdruk op zowel arbeid als indirecte loonkosten — met name op relatief laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid. Dergelijke hervormingen moeten worden doorgevoerd zonder de overheidsfinanciën en de betaalbaarheid op lange termijn van de socialezekerheidsstelsels op de helling te zetten;
- geeft prikkels voor investeringen in menselijk potentieel en neemt fiscale belemmeringen daarvoor weg;
- onderzoekt de haalbaarheid van mogelijke alternatieve bronnen van belastinginkomsten, onder andere energie en vervuilende emissies, rekening houdend met de in diverse lidstaten opgedane ervaringen met milieubelastinghervormingen.

III. BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN VAN DE ONDERNEMINGEN EN VAN HUN WERKNEMERS

De mogelijkheden die de kenniseconomie biedt en het vooruitzicht van meer en betere banen vereisen een overeenkomstige aanpassing van de arbeidsorganisatie en een bijdrage door alle betrokkenen, waaronder de ondernemingen, aan de uitvoering van de strategieën inzake levenslang leren, teneinde aan de behoeften van werknemers en werkgevers te voldoen.

Modernisering van de arbeidsorganisatie

Om een impuls te geven aan de modernisering van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvormen, die onder andere bijdragen tot de verbetering van de kwaliteit van de arbeid, dient een sterk partnerschap tot stand te worden gebracht, zulks op alle passende niveaus (Europees, nationaal, sectoraal, lokaal en op bedrijfsniveau).

13. De sociale partners wordt verzocht:

- op alle passende niveaus via onderhandelingen overeenkomsten te sluiten en uit te voeren met het oog op de modernisering van de arbeidsorganisatie, met inbegrip van flexibele arbeidsregelingen, teneinde ondernemingen productief en concurrerend te maken en hen in staat te stellen zich aan te passen aan de industriële veranderingen, het vereiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand te brengen en de kwaliteit van banen te verbeteren. De te behandelen onderwerpen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op de invoering van nieuwe technologieën, nieuwe arbeidsvormen en kwesties in verband met de arbeidsduur, zoals het vaststellen van de arbeidsduur op jaarbasis, arbeidstijdverkorting, beperking van overwerk, uitbreiding van deeltijdarbeid en toegang tot loopbaanonderbrekingen en daarmee samenhangende werkzekerheidskwesties; en
- in het kader van het proces van Luxemburg jaarlijks verslag uit te brengen over de aspecten van de modernisering van de arbeidsorganisatie die bij de onderhandelingen aan bod zijn gekomen, alsmede over de stand van de uitvoering ervan en de invloed op de werkgelegenheid en het functioneren van de arbeidsmarkt.

14. De lidstaten, waar aangewezen in samenwerking met de sociale partners of op basis van overeenkomsten die de sociale partners hebben gesloten,

- herzien de bestaande regelgeving en bestuderen voorstellen voor nieuwe bepalingen en prikkels om ervoor te zorgen dat deze de belemmeringen voor werkgelegenheid helpen verminderen, de invoering van moderne vormen van arbeidsorganisatie helpen vergemakkelijken en de arbeidsmarkt helpen zich aan te passen aan structurele veranderingen in de economie;
- gaan tegelijkertijd, rekening houdende met de steeds grotere diversiteit aan werkgelegenheidsvormen, na of het wenselijk is in de nationale wetgeving flexibeler arbeidsovereenkomsten op te nemen en zorgen ervoor dat werknemers met dergelijke overeenkomsten meer zekerheid en een hogere beroepsstatus krijgen, die verenigbaar is met de behoeften van de ondernemingen en de wensen van de werknemers;
- trachten een betere toepassing van de bestaande wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op de werkplek te waarborgen door meer en strengere handhavingsmaatregelen te nemen, door ondernemingen, met name het midden- en kleinbedrijf (MKB), advies te geven over de naleving van de bestaande wetgeving, door de opleiding inzake gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren en door maatregelen ter vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in traditionele risicosectoren te bevorderen.

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

Teneinde het vaardighedeniveau in ondernemingen te verhogen als onderdeel van levenslang leren:

15. wordt de sociale partners op alle relevante niveaus verzocht om, waar aangewezen, overeenkomsten betreffende levenslang leren te sluiten teneinde het aanpassingsvermogen en de innovatie, in het bijzonder op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën, te vergemakkelijken. In dit verband moeten de voorwaarden worden geschapen om ervoor te zorgen dat in 2003 elke werknemer over de vaardigheden beschikt die de informatiemaatschappij vergt.

IV. VERSTERKING VAN HET GELIJKEKANSENBELEID VOOR MANNEN EN VROUWEN

Gendermainstreaming

Teneinde, overeenkomstig de conclusies van de Europese Raad van Lissabon, de doelstelling van gelijke kansen te verwezenlijken en tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen te komen, moet het beleid van de lidstaten in verband met gelijkheid van vrouwen en mannen worden versterkt en moet het aandacht besteden aan alle voorwaarden — zoals mannen die zorgtaken op zich nemen — die van invloed kunnen zijn op de beslissing van vrouwen om te gaan werken.

Vrouwen ondervinden nog steeds specifieke problemen bij het vinden van een baan, op het vlak van loopbaanontwikkeling en beloning en bij het combineren van arbeid en zorg. Daarom is het van belang om onder andere:

- ervoor te zorgen dat voor vrouwen een actief arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd dat in verhouding staat tot hun aandeel in de werkloosheid;
- bijzondere aandacht te besteden aan het gendereffect van belasting- en uitkeringsstelsels. Wanneer men constateert dat belasting- en uitkeringsstelsels de arbeidsparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, moeten deze worden herzien;
- er met name op toe te zien dat het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt toegepast;
- bijzondere aandacht te schenken aan de obstakels die vrouwen ondervinden bij het opzetten van een nieuw bedrijf of bij het zelfstandig worden met de bedoeling deze weg te nemen;
- ervoor te zorgen dat zowel mannen als vrouwen op een positieve manier, op vrijwillige basis en zonder verlies van arbeidskwaliteit, kunnen kiezen voor flexibele vormen van arbeidsorganisatie;
- de voorwaarden te scheppen waaronder de toegang van vrouwen tot onderwijs, bij- en nascholing en levenslang leren, met name toegang tot opleiding en tot de nodige kwalificaties voor een loopbaan in de informatietechnologie, wordt vergemakkelijkt.

16. De lidstaten houden daartoe bij de uitvoering van de richtsnoeren in het kader van de vier pijlers rekening met het genderspect:

- ontwikkeling en versterking van systemen voor raadpleging van organisaties die zich voor gelijkheid van vrouwen en mannen inzetten;
- toepassing van procedures voor de beoordeling van het gendereffect in het kader van elk richtsnoer;
- ontwikkeling van indicatoren voor het meten van vooruitgang in verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van elk richtsnoer.

Om een gedegen evaluatie van de geboekte vooruitgang mogelijk te maken, dienen de lidstaten te zorgen voor adequate systemen en methoden voor gegevensverzameling en een uitsplitsing van de werkgelegenheidscijfers naar sekse.

Bestrijding van op gendergerelateerde verschillen

De lidstaten en de sociale partners moeten aandacht besteden aan de ongelijke vertegenwoordiging van vrouwen of mannen in bepaalde economische sectoren en beroepen, alsmede aan de verbetering van de kansen van vrouwen inzake loopbaanontwikkeling. Een breed aanbod aan onderwijs- en opleidingsmogelijkheden vanaf het eerste stadium is in dit verband van essentieel belang.

17. De lidstaten, waar aangewezen samen met de sociale partners:

- vergroten hun inspanningen om het verschil tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen en mannen te verkleinen door een grotere participatie van vrouwen aan het arbeidsproces actief te steunen en te overwegen nationale streefcijfers te bepalen overeenkomstig de doelstellingen van de conclusies van Lissabon;
- nemen maatregelen om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle sectoren en beroepen en op alle niveaus te komen;
- nemen positieve maatregelen om gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde te bevorderen en de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen: er zijn maatregelen nodig om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen in de openbare en de particuliere sector aan te pakken, de beleidseffecten op de verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen moeten worden gemeten en bepaald moet worden welke vervolgactie nodig is;
- overwegen om meer maatregelen te nemen ter verbetering van de positie van vrouwen, teneinde gendergerelateerde verschillen te verkleinen.

Combineren van arbeid en zorg

Beleidsmaatregelen voor loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof en deeltijdwerk alsmede flexibele werkregelingen in het belang van zowel de werkgevers als de werknemers zijn bijzonder belangrijk voor vrouwen en mannen. De uitvoering van de diverse richtlijnen en overeenkomsten van de sociale partners op dit terrein moet worden versneld en regelmatig worden gecontroleerd. Er moet worden gezorgd voor een voldoende aanbod van goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere zorgbehoevenden, teneinde de intrede en blijvende participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Gelijke verdeling van de gezinstaken is in dit verband van cruciaal belang. Het is mogelijk dat degenen die herintreden na loopbaanonderbreking verouderde vaardigheden hebben en moeilijk toegang tot een opleiding krijgen. Herintreding van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt na een periode van afwezigheid moet worden vergemakkelijkt.

18. Teneinde gelijke kansen te versterken, zullen de lidstaten en de sociale partners:

- gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen ontwerpen, uitvoeren en bevorderen, met inbegrip van betaalbare, toegankelijke en goede opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden, alsmede regelingen inzake ouderschapsverlof en andere vormen van verlof;
- rekening houdend met de eigen nationale situatie nadenken over de vaststelling van een nationale doelstelling voor het vergroten van het aanbod van opvangvoorzieningen voor kinderen en andere zorgbehoevenden;
- bijzondere aandacht besteden aan de situatie van vrouwen en mannen die na een onderbreking van hun beroepsleven weer betaald werk willen doen, en daartoe nagaan hoe de belemmeringen voor herintreding geleidelijk kunnen worden weggenomen.

BIJLAGE

I. BELGIË

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

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

- De instroom in de langdurige werkloosheid is groot. Het percentage langdurig werklozen (3,8 % van de beroepsbevolking in 2000) is gedaald, maar ligt boven het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds het EU-land met het laagste percentage oudere werknemers (26,3 % oftewel 11,4 procentpunten onder het EU-gemiddelde). Het percentage werkende vrouwen (51,5 %) ligt nog steeds onder het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds een van de EU-landen met de hoogste belastingdruk op arbeid.
- Er is een tekort aan arbeidskrachten en personeel met de juiste scholing. Het ontbreekt nog steeds aan een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren.
- De werkloosheidscijfers verschillen sterk van regio tot regio en wijzen op onvoldoende arbeidsmobiliteit.

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

België zou daarom:

1. De instroom in de langdurige werkloosheid moeten indammen met behulp van een efficiënt systeem waarbij in een vroegtijdig stadium maatregelen ten behoeve van volwassen werklozen kunnen worden genomen. Voorts moeten de resultaten van de nieuwe gepersonaliseerde benadering van alle werkloze jongeren worden onderzocht;
2. meer inspanningen moeten leveren om de totale arbeidsparticipatie (en vooral de percentages werkende vrouwen en oudere werknemers) te verhogen. België moet vooral het effect van een aantal recente maatregelen onderzoeken en extra maatregelen overwegen om te voorkomen dat werknemers vroegtijdig hun werk vaarwel zeggen. Voorts moet worden nagegaan hoe oudere werknemers kunnen worden gestimuleerd om op de arbeidsmarkt actief te blijven;
3. nieuwe maatregelen moeten nemen om de belastingdruk op arbeid te verlichten, teneinde werknemers aan te sporen werk te zoeken en werkgevers te stimuleren werkgelegenheid te scheppen. Voorts moet nauwgezet op het effect van eerdere maatregelen worden toegezien (met inbegrip van de maatregelen ter verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen);
4. samen met alle betrokken partijen meer werk moeten maken van een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren. Doel is tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen, het technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken en een stevigere grondslag te leggen voor de kenniseconomie en de kennismaatschappij.
5. samen met de sociale partners inspanningen moeten blijven leveren om meer zekerheid te combineren met een flexibeler arbeidsmarkt en zou, via een samenhangend beleid, verstrekking van informatie over de arbeidsmarkt en een betere coördinatie van het arbeidsmarktbeleid de arbeidsmobiliteit tussen regio's moeten stimuleren.

II. DENEMARKEN

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

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

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

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

3. TENUITVOERLEGGING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN EN -AANBEVELINGEN VAN 2001: BEOORDELING VAN PRESTATIES EN BELEIDSMATREGELEN PER LIDSTAAT

BELGIË

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

Beleidsmix ²³ Het Belgische NAP geeft een goed overzicht van de manier waarop de verschillende Belgische autoriteiten de beleidsmix bepalen om de Europese werkgelegenheidsstrategie ten uitvoer te leggen. België spant zich in om de samenhang van het NAP te verbeteren, maar hanteert nog steeds zeer veel verschillende arbeidsmarktinstrumenten. Uit de budgetten die aan elk van de vier pijlers worden toegewezen blijkt dat het NAP zich vooral op de eerste twee pijlers richt. Met betrekking tot de pijler aanpassingsvermogen heeft België een behoorlijke reputatie op het gebied van flexibiliteit, zodat nieuwe maatregelen op dit gebied niet acuut noodzakelijk zijn. De pijler gelijke kansen is een horizontaal richtsnoer dat is geïntegreerd in verschillende andere beleidsmaatregelen die in het NAP aan de orde komen. De sociale partners zijn actief betrokken bij de voorbereiding en follow-up van het NAP op nationaal en regionaal niveau.

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

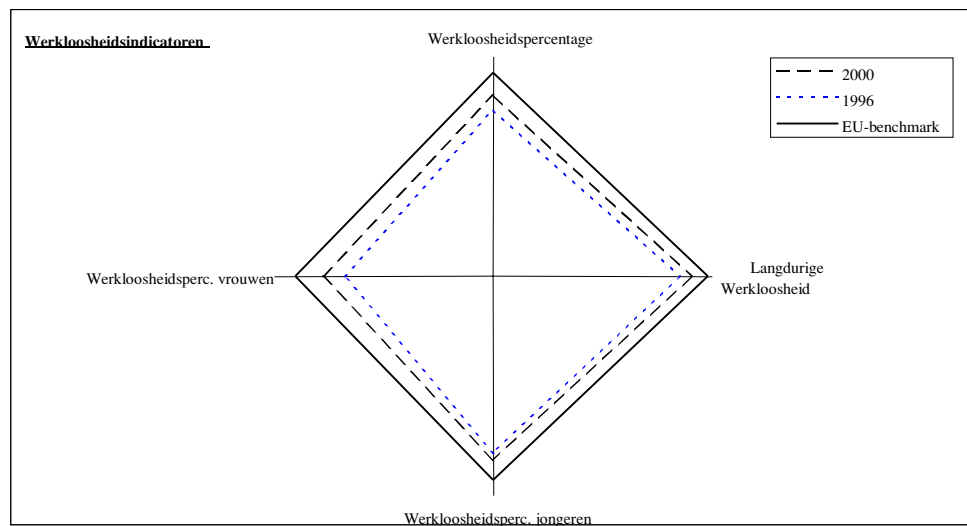
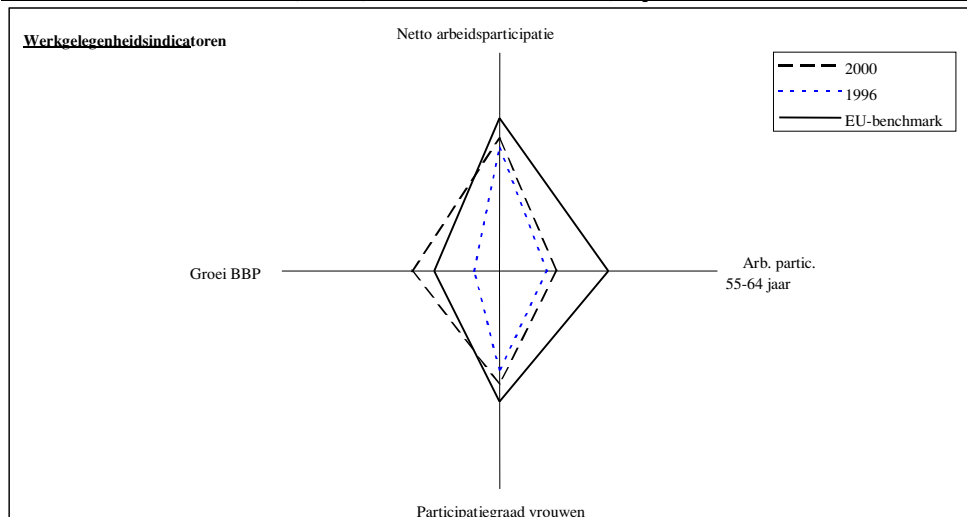
²³ In de context van de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren verwijst de term "beleidsmix" naar het evenwicht tussen de vier pijlers van de richtsnoeren.

Uitdagingen voor de toekomst België dient te onderzoeken welke strategieën het meest effectief zijn om de doelen te halen die zijn gesteld voor de totale netto arbeidsdeelname van vrouwen en oudere werknemers. Wat de stijgende participatie van oudere werknemers betreft, zijn initiatieven nodig om vervroegde pensionering te ontmoedigen. Bovendien moeten werkende ouderen via verdere (werkgevers- en werknemers)premies worden gestimuleerd om aan het werk te blijven, waarbij de nadruk ligt op een doelgerichte opleiding. Op zeer korte termijn moeten preventieve maatregelen voor volwassenen en activeringsprogramma's voor (zeer) langdurig werklozen worden getroffen om uitsluiting te voorkomen. De verschillende autoriteiten en de sociale partners moeten samenwerken om een meer samenhangende strategie voor levenslang leren te ontwikkelen en de relatieve doelmatigheid van de huidige instrumenten ter bevordering van levenslang leren binnen verschillende groepen te beoordelen. In sommige segmenten van de arbeidsmarkt heeft België te kampen met een acuut tekort aan arbeidskrachten. Teneinde dit probleem aan te pakken zijn verdere maatregelen nodig om technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken en kwalitatief te verbeteren, en de regionale, linguïstische en etnische belemmeringen op de arbeidsmarkt weg te nemen.

BELGIË

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

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



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

1. Economic and employment situation

Since 1997 the Belgian economy has continued to experience a favourable evolution. For the fourth consecutive year, real GDP grew strongly in 2000 (4.0%).

The employment growth rate was 1.8% in 2000 and the employment rate increased to 60.5%. The employment rate of women (51.5% in 2000) has grown 6 percentage points since 1996. Calculated by age group, the employment rate is particularly low for the lower and higher age brackets, both being 11 percentage points under the EU average. For the young this can partly be explained by compulsory schooling up to the age of 18. For those older than 55, the employment rate increased in 2000, but at 26.3% remains the lowest in the EU.

The unemployment rate further decreased in 2000 to 7%, which is 1.2 percentage points below the EU average. Long-term unemployment is falling (3.8%) and is almost at the same level as the EU average, but the share of long-term unemployment in total unemployment remains important although it is slightly diminishing (54% in 2000 compared to 57% in 1999).

There are substantial regional and sub-regional disparities in labour market performance. Unemployment is still at a high level in Wallonia and Brussels, while Flanders' labour market is progressively tightening. The number of unfilled vacancies has increased significantly in Flanders where the employment rate is 8 percentage points higher than in the other two regions.

2. Overall employment strategy and its main objectives and covering the horizontal objectives

The cornerstone of Belgium's employment strategy is the reduction of labour costs through wage moderation and the reduction of taxes and social security contributions (to the average level of three main trading partners - France, Germany and the Netherlands) in order to reduce the productivity trap and to increase the demand for labour. To increase the quality and the size of the labour supply, Belgium is implementing the 'active welfare state' policy, referring among other things to an increasing emphasis on active labour market policies, with particular attention being devoted to young people, the long-term unemployed and low-skilled workers. In addition there are special measures to tackle the unemployment traps, to raise the employment rate of older workers, to improve the quality of jobs and to integrate the socially excluded in the labour market. The redistribution of labour is promoted through several initiatives for the reduction of working time.

To avoid mismatches between labour demand and supply (visible through lack of skills and an increasing number of unfilled job vacancies) and to safeguard the policy of wage moderation, major education and training initiatives are taken together by the authorities and the social partners.

The Belgian Government subscribes fully to the European employment targets agreed at the Lisbon Summit, and will make every effort to reach by 2010 an overall employment rate of as near as possible to 70%, together with a 60% employment rate for women. Compared with the performance achieved in 2000's high growth environment, this seems ambitious if economic growth is not made more labour intensive.

Lifelong learning belongs to the shared responsibilities of the social partners, the Communities and the Regions. Given the limited role of the Federal Government in this area, there is no 'single' policy view on lifelong learning in Belgium. Nor can it be said that the Communities have as yet developed a clear-cut, coherent strategy. But all parties involved are making considerable progress in boosting investments in education and training: all indicators point to a sharp rise in overall participation in lifelong learning. Although some measures are taken to improve adult access to lifelong learning, especially innovative funding and leave mechanisms for workers and recognition of non-formal learning, their overall impact on equality of access remains to be seen.

Social partners have been actively involved in the preparation and the follow-up of the NAP at national and regional level. Following the successful conclusion of the interprofessional agreement 2001-2002, the social climate and the spirit of collaboration between governments and social partners are currently positive, except on some points (particularly the pressure to raise activity levels among older workers and the level of social security benefits).

3. Progress assessment

3.1. General appreciation

The NAP 2001 gives a good overall view of how the different Belgian authorities define the policy mix in order to implement the European Employment Strategy. Efforts to increase the coherence of the Belgian NAP are strengthened, but the total number of labour market instruments is still high. In addition it is difficult to evaluate the impact of most of the measures. Although the main emphasis of the Belgian employment policy is on preventive measures, the non-compliance rates and the monthly inflow into long-term unemployment for young people and for adults are still very high. Significant improvements include detailed budget figures and the extension of the statistical annex. Regional breakdown in statistics are of utmost importance, in view of the huge divergences in economic and social development between the Belgian Regions as well as their relative autonomy in some policy areas.

While social inclusion is an important theme in the NAP, mainstreaming inclusion into the Belgian employment strategy needs to be further developed.

3.2. Analysis by Pillar

Employability: The strengthening of active labour market policies and its preventive push has been continued, especially for young people. With regard to the prevention of long-term unemployment among young people, efforts have been stepped up through the 'starter jobs'-scheme ('convention de premier emploi jeunes'). But in the latest available statistics (monthly average July 1999 – June 2000) 21.7% of young people unemployed for more than six months had still not started a measure within an individual action plan (non-compliance indicator). For adults this percentage is 38.7% after twelve months of unemployment. Both of these indicators are higher for women than for men. As a result, the rate of inflow into long-term unemployment remains high: 44.9% for young people and 33.9% for adults. Progress on the target to raise the number of unemployed people participating in training and similar measures to a level of at least 20% could not be assessed because no new data for 2000 are presented in the NAP.

As regards the modernisation of public employment services the use of ICT in information and mediation services (call centres, on-line information on services, on-line publication of vacancies and application procedures, e-learning in training) is very visible.

The part of Guideline 3 on active ageing is particularly important for Belgium, where the employment rate among older workers is the lowest in the EU. There is still a long way to go to reach the employment rate set at the Stockholm Summit (50%). It can be said that all parties, including the social partners, are aware of the necessity of tackling this problem. One of the measures, often referred to as the most innovative, has been the reduction of working time (on full pay) for certain categories of older workers in the health sector in order to encourage them to stay on. But the chances of this measure being extended to the private sector are limited, given that it implies a rise in the hourly wage cost for older relative to younger workers. However, less expensive regulations have also been introduced, including a 20% reduction of working time compensated by a part-time allowance. As the latter measure becomes effective next year, its impact will not be observable until 2003.

Particular attention is devoted to social inclusion and anti-discrimination. Several measures have been taken to integrate disadvantaged groups (ethnic minorities, foreigners and people with disabilities) into the labour market.

Entrepreneurship: The federal and federated authorities continue to implement measures (including one-stop-shops, e-government and business tax reform) to reduce administrative burdens for businesses by 25%, although no indication is given how much of this objective is reached. Particular attention is paid to the training of entrepreneurs and the needs of start-ups as well as SMEs. The creation of jobs in the social economy is encouraged, as well as local and sub-regional employment initiatives. The federated authorities are developing research and training centres in order to utilise the employment potential of the knowledge society.

Adaptability: The 2001-2002 interprofessional agreement introduces several important initiatives which promote lifelong learning, the redistribution of work through the reduction of working time and the modernisation of the organisation of work. The implementation of these initiatives depends on future collective agreements and/or legislative work. Despite the explicit reference to being on track to give access for all workers to the knowledge based society by 2003 (Guideline 15), it is unclear what part of the different instruments will really be allocated to ICT-initiation, what groups will have priority access and how much funding would really be needed to reach the target. A careful monitoring system will need to be developed.

Although a mix of measures have been announced to improve the participation rate of older workers, no radical reforms of the early retirement and older unemployed schemes are as yet envisaged. Most measures include incentives for workers to stay on, or for employers to keep them or to recruit older jobseekers, rather than reforms of early pension schemes. In the meantime, the activity rate in the 55-64 age group is on the increase – by almost a percentage point per year since 1998. This trend could be attributable for the most part to spontaneous tendencies (such as a shift in the sectoral composition of the workforce and reductions in unemployment). Therefore, the impact of policy measures taken thus far to encourage the employment of older workers is still awaited.

Generally speaking, the spirit of cooperation between different levels of government is growing. This can be illustrated by various Federal-regional cooperation agreements and joint projects (starter jobs, social economy, transition programmes, service checks), ESF co-financed operations as well as the co-ordinated preparation of the NAP itself. Still, at ground level, there is a long way to go in integrating measures in the interest of job seekers.

Belgium took the initiative to make the tax system more employment-friendly through a comprehensive reform, boosting the income of low-paid working people or families while minimising disincentive effects due to high marginal effective tax rates. Employers' social security contributions have been reduced, especially at the lower end of the wage scale. As a result, the implicit rate of taxation on labour, currently still 4.1 percentage points above the EU average, will gradually decline until 2006. The success of this strategy will depend to a large extent on the will and ability to master compensating wage pressures.

There is as yet no comprehensive policy on lifelong learning in Belgium, but the social partners have concluded a promising interprofessional agreement including a commitment to raise their investment in job-related training from 1.2% in 1998 to 1.9% of the wage bill by 2004 with 0.1% reserved for at-risk groups. With a specific fund for ICT training for employees, success against the common target of giving all workers the opportunity to develop ICT literacy by 2003 is explicitly anticipated. All this amounts to significant progress in training efforts by enterprises. However, it should be noted that these efforts do not necessarily reach job seekers (except when they are linked with recruitment) nor inactive people.

4. New Policy Initiatives and developments

The Federal Government took recently three legal initiatives. The first wants to encourage the creation or the development of professional economic activities in the sector of neighbourhood-oriented proximity services through the provision of service-cheques. It creates an alternative to the Local Employment Agencies, which in practice became an unemployment trap for its beneficiaries. This measure, for which the law was published on 11 August 2001, will be a full-time activation and an element in the fight against undeclared work.

The second legal initiative concerns the quality of life at work, mainly through the reduction of working time. The third initiative intends to increase the employment rate of workers older than 45 years, through measures like training leave, individual reduction of working time and reduction of social security contributions.

The second and third legal initiatives have been approved in the Belgian Senate and are in their last stages of approval in the Chamber of Representatives.

The Flemish government approved in the summer of 2001 two new Action Plans. The first encourages lifelong learning through the introduction of training cheques for SMEs. The second Action Plan promotes the employment of older people by means of several measures such as counselling and the certification of competencies of older workers.

Belgium	Key Indicators ⁴⁰					EU 2000	EU 1997
	2000	1999	1998	1997	1996		
Employment Indicators							
Total Employment Rate	60.5	59.3	57.5	56.9	56.3	63.3	60.5
<i>Males</i>	69.5	68.1	67.1	67.1	66.9	72.5	70.4
<i>Females</i>	51.5	50.4	47.6	46.5	45.4	54.0	50.7
15-24	29.1	28.2	26.8	26.4	26.9	40.3	37.2
25-54	77.4	76.2	74.3	74.1	73.5	76.6	73.8
55-64	26.3	24.6	22.9	22.1	21.9	37.7	36.3
Full-time eq. Employment rate	57.5	55.6	53.9	53.8	53.3	57.9	55.5
<i>Males</i>	74.4	72.3	66.9	67.1	67.0	71.0	68.7
<i>Females</i>	46.6	45.3	40.9	40.5	39.7	45.3	42.6
Unemployment Indicators							
Total Unemployment Rate	7.0	8.8	9.5	9.4	9.7	8.2	10.6
<i>Males</i>	5.7	7.5	7.8	7.4	7.6	7.0	9.3
<i>Females</i>	8.8	10.5	11.8	12.1	12.7	9.7	12.3
Youth Unemployment Ratio	6.5	8.2	7.8	7.6	7.8	7.8	9.7
<i>Males</i>	5.9	8.7	7.8	6.9	7.1	7.7	9.7
<i>Females</i>	7.0	7.8	7.8	8.3	8.6	7.9	9.7
Long-Term Unemployment Rate	3.8	5.0	5.8	5.7	6.0	3.6	5.2
<i>Males</i>	3.1	4.2	4.5	4.4	4.5	3.0	4.4
<i>Females</i>	4.8	6.1	7.4	7.5	8.0	4.4	6.3
Economic Indicators							
Total Employment Growth	1.8	1.3	1.2	0.8	0.4	1.8	1.0
Real GDP Growth	4.0	2.7	2.4	3.4	1.2	3.3	2.6
Labour Productivity Growth	2.2	1.4	1.2	2.6	0.8	1.6	1.6
Change in Real Unit Labour Costs	-0.8	-0.1	-0.8	-1.1	-0.4	-0.2	-0.9
Other key indicators							
Participation in training	6.8	6.9	4.4	3.0	2.9	8.0	6.6
<i>Males</i>	7.6	7.8	5.0	3.4	3.4	7.6	6.6
<i>Females</i>	6.0	6.1	3.8	2.6	2.5	8.4	6.5
Early School Leavers	12.5	15.2	14.5	12.7	12.8	18.5	19.8
<i>Males</i>	14.8	17.7	16.7	14.2	14.7	20.7	21.8
<i>Females</i>	10.2	12.7	12.3	11.2	11.0	16.4	17.8
Internet Coverage in Schools							
<i>Primary</i>	70						
<i>Secondary</i>	95						
Rate of Self-Employment	14.0	14.8	15.4			15.4	14.8
<i>Males</i>	17.2	17.8	18.5			17.6	18.5
<i>Females</i>	9.6	10.8	10.9			10.9	9.3
Rate of Employment in Services	44.0	42.3	40.4	39.7	39.1	42	39.4
Marginal Tax Rate	54.1			54.8			
Average Tax Rate single earners	50.0				50.5	39.2	41.5
Share of Employees in non-standard Employment	24.5	24.4	22.1	19.9	18.9	29.8	27.5
<i>Part time</i>	15.9	24.4	22.1	19.9	18.9	16.4	15.6
<i>Fixed-term</i>	6.1	6.9	5.4	4.4	4.1	10.5	9.3
Gender Pay Gap				93	92		86

⁴⁰ For further explanation of the key indicators see annex 1 at the end of Part 2.