

Bijlage

3

# Uittreksels uit het Europese «werkgelegenheidspakket»

- Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid  
van de lidstaten voor 2003 . . . . . 92
- Individuele aanbevelingen voor België . . . . . 97
- Europese Commissie: gezamenlijk verslag  
over de werkgelegenheid 2002:
  - Deel II, de lidstaten: België . . . . . 98
  - Supporting document m.b.t. België . . . . . 99

## BIJLAGE

## DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

**Een Europese strategie voor volledige werkgelegenheid en betere banen voor iedereen**

De lidstaten streven er in hun werkgelegenheidsbeleid naar de doelstellingen en actieprioriteiten ten uitvoer te leggen en geleidelijk onderstaande streefdoelen te realiseren. Er zal speciale aandacht worden geschonken aan een goed beheer van het werkgelegenheidsbeleid.

Behalve deze werkgelegenheidsrichtsnoeren en de daarmee samenhangende aanbevelingen voor de werkgelegenheid, dienen de lidstaten volledig uitvoering te geven aan de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en ervoor te zorgen dat de twee instrumenten in hun werking consistent zijn.

Overeenkomstig de agenda van Lissabon moet het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten de volgende drie overkoepelende en onderling verbonden doelstellingen bevorderen: volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid, en sociale samenhang en integratie.

Deze doelstellingen moeten op een evenwichtige manier worden nagestreefd, gezien het gelijke gewicht dat daaraan bij de verwezenlijking van de ambities van de Unie wordt toegekend. Zij moeten worden nagestreefd met de medewerking van alle betrokken actoren. De synergieën moeten volledig worden benut, uitgaande van de positieve wisselwerking tussen de drie doelstellingen. Gelijke kansen en gendergelijkheid zijn van vitaal belang om vooruitgang te boeken met betrekking tot de drie doelstellingen.

Een dergelijke aanpak zou tevens bijdragen aan de vermindering van de werkloosheid en inactiviteit.

*Volledige werkgelegenheid*

Door middel van een totaalbeleid dat maatregelen aan de vraag- en aanbodzijde omvat, streven de lidstaten ernaar volledige werkgelegenheid te bereiken en aldus de werkgelegenheidsgraad op te trekken tot de kwantitatieve doelen van Lissabon en Stockholm.

Dit beleid moet bijdragen tot de verwezenlijking van de volgende gemiddelden voor de Europese Unie:

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

Alle nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten en moeten rekening houden met bijzondere nationale omstandigheden.

*Verbetering van de kwaliteit en productiviteit van de arbeid*

Een betere kwaliteit van de arbeid hangt nauw samen met de verschuiving naar een concurrerende kenniseconomie en dient te worden nagestreefd via een gecoördineerde inspanning van alle actoren en met name via de sociale dialoog. Kwaliteit is een meerdimensionaal begrip dat betrekking heeft op zowel de functiekenmerken als de arbeidsmarkt in ruimere zin. Het omvat de intrinsieke kwaliteit van de functie, vaardigheden, levenslang leren en loopbaanontwikkeling, gendergelijkheid, gezondheid en veiligheid op het werk, flexibiliteit en zekerheid, integratie en toegang tot de arbeidsmarkt, werkorganisatie en evenwicht tussen werk en privé-leven, sociale dialoog en werknemersparticipatie, diversiteit en non-discriminatie, en de algehele arbeidsprestatie.

Verhoging van de arbeidsparticipatie moet hand in hand gaan met een verhoging van de totale groei van de arbeidsproductiviteit. Kwaliteit van de arbeid kan de arbeidsproductiviteit helpen vergroten en de synergieën tussen die twee moeten ten volle worden benut. Dit vormt een specifieke uitdaging voor de sociale dialoog.

*Versterking van de sociale samenhang en integratie*

Werkgelegenheid is een essentieel element voor sociale integratie. In synergie met de open coördinatiemethode op het gebied van sociale integratie moet het werkgelegenheidsbeleid de arbeidsdeelname vergemakkelijken via bevordering van de toegang tot hoogwaardige arbeid voor alle vrouwen en mannen die in staat zijn te werken; discriminatie op de arbeidsmarkt moet worden bestreden en uitsluiting van mensen van het arbeidsleven moet worden voorkomen.

De economische en sociale samenhang moet worden bevorderd door een verkleining van de regionale werkgelegenheids- en werkloosheidsverschillen, de aanpak van werkgelegenheidsproblemen in achtergestelde gebieden van de Europese Unie en de ondersteuning van economische en sociale herstructureringen.

## SPECIFIEKE RICHTSNOEREN

In hun streven de drie overkoepelende doelstellingen te verwezenlijken, dienen de lidstaten een beleid uit te voeren dat rekening houdt met de volgende specifieke richtsnoeren die de prioriteiten voor maatregelen aangeven. Daarbij volgen de lidstaten voor elk van de prioriteiten een op integratie van de genderdimensie gerichte aanpak.

## 1. ACTIEVE EN PREVENTIEVE MAATREGELEN VOOR WERKLOZEN EN INACTIEVEN

De lidstaten zullen actieve en preventieve maatregelen voor werklozen en inactieven ontwikkelen die erop gericht zijn de instroom in langdurige werkloosheid te voorkomen en de duurzame herintreding op de arbeidsmarkt van werklozen en inactieven te bevorderen. De lidstaten:

- a) zorgen ervoor dat van alle werkzoekenden, in een vroeg stadium van hun werkloosheid, de behoeften worden vastgesteld, en dat zij een beroep kunnen doen op diensten zoals advies en begeleiding, hulp bij het zoeken naar werk en op maat gesneden stappenplannen;
- b) bieden, op basis van de bovengenoemde vaststellingen, werkzoekenden toegang tot effectieve en efficiënte maatregelen om hun inzetbaarheid en integratiekansen te vergroten, waarbij speciale aandacht moet worden geschonken aan mensen met de grootste problemen op de arbeidsmarkt;

de lidstaten zorgen er met name voor dat:

- aan alle werklozen een nieuwe start wordt geboden voordat zij zes maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om jongeren, en voordat zij twaalf maanden werkloos zijn, wanneer het gaat om volwassenen, in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk, een baan of een andere inzetbaarheidsmaatregel, waar nodig vergezeld van permanente begeleiding bij het zoeken naar werk;
- voor 2010 25 % van de langdurig werklozen deelnemen aan een actieve maatregel in de vorm van opleiding, omscholingscursussen, werkpraktijk of een andere inzetbaarheidsmaatregel, waarbij ernaar wordt gestreefd het gemiddelde van de drie best presterende lidstaten te halen;

- c) moderniseren en versterken instellingen voor de arbeidsmarkt, met name diensten voor arbeidsvoorziening;
- d) moeten de effectiviteit en efficiëntie van de arbeidsmarktprogramma's regelmatig evalueren en dienovereenkomstig bijstellen.

## 2. HET SCHEPPEN VAN WERKGELEGENHEID EN ONDERNEMERSCHAP

De lidstaten moeten het creëren van meer en betere banen aan door het ondernemerschap, innovatie en de investeringscapaciteit te stimuleren in een gunstig ondernemingsklimaat voor alle ondernemingen. Speciale aandacht dient te worden besteed aan het werkgelegenheidspotentieel van nieuwe ondernemingen, de dienstensector en onderzoek en ontwikkeling. Gebaseerd op het benchmarkingproces van het ondernemingenbeleid en op de uitvoering van het Europees Handvest voor kleine bedrijven, dienen de beleidsinitiatieven zich te richten op de:

- vereenvoudiging en beperking van de administratieve lasten en regelgeving voor het opzetten van een bedrijf en voor de kleine en middelgrote ondernemingen, alsook voor de aanwerving van personeel; vergemakkelijking van de toegang tot kapitaal voor beginnende ondernemingen, nieuwe en bestaande kleine en middelgrote ondernemingen, en ondernemingen met grote groei mogelijkheden (zie ook richtsnoer 11 van de GREB's);
- bevordering van onderwijs en opleiding in ondernemers- en managementvaardigheden en steunverlening, ook via training, om het ondernemerschap binnen ieders bereik te brengen.

## 3. AANPAK VAN VERANDERINGEN EN BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN EN DE MOBILITEIT OP DE ARBEIDSMARKT

De lidstaten bevorderen het aanpassingsvermogen van de werknemers en ondernemingen aan veranderingen, waarbij voor de nodige flexibiliteit en zekerheid gezorgd moet worden en waarbij de sleutelrol van de sociale partners op dit gebied moet worden benadrukt.

Zij evalueren en hervormen, waar nodig, al te restrictieve onderdelen in hun arbeidswetgeving die negatief uitwerken op de dynamiek van de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid van groepen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt, zij breiden de sociale dialoog uit, bevorderen de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven en nemen passende maatregelen ter bevordering van:

- de diversiteit van contractuele en arbeidsregelingen, ook inzake de arbeidstijd, die de loopbaanontwikkeling en een beter evenwicht tussen werk en privé-leven en tussen flexibiliteit en zekerheid bevorderen;
- de toegang voor werknemers, met name laaggeschoolde werknemers, tot opleiding;

- betere arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de gezondheid en veiligheid; het beleid moet met name gericht zijn op: een aanzienlijke verlaging van de incidentie van arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- de ontwikkeling en verspreiding van innovatieve en duurzame vormen van werkorganisatie, die de productiviteit en de kwaliteit op het werk ondersteunen;
- het anticiperen op en het positieve management van economische veranderingen en herstructureringen.

De lidstaten pakken tekorten en knelpunten op de arbeidsmarkt aan met een reeks maatregelen zoals het bevorderen van de beroepsmobiliteit en het uit de weg ruimen van belemmeringen voor de geografische mobiliteit, met name door het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit uit te voeren, door te zorgen voor een betere erkenning en transparantie van kwalificaties en vaardigheden, en een betere overdraagbaarheid van socialezekerheids- en pensioenrechten, door passende prikkels in de belasting- en uitkeringsstelsels in te bouwen en door rekening te houden met de arbeidsmarktaspecten van de immigratie.

De transparantie van werkgelegenheids- en opleidingsmogelijkheden op nationaal en Europees niveau moet worden bevorderd teneinde een doeltreffende afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Met name moeten werkzoekenden in de hele Europese Unie voor 2005 in staat zijn alle via de diensten voor de arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen.

#### 4. DE ONTWIKKELING VAN HET MENSELIJK KAPITAAL EN LEVENSLANG LEREN BEVORDEREN

De lidstaten leggen strategieën voor levenslang leren ten uitvoer, onder andere door verbetering van de kwaliteit en doeltreffendheid van de onderwijs- en opleidingsstelsels, teneinde alle individuen toe te rusten met de vaardigheden die voor een moderne beroepsbevolking in een kennismaatschappij vereist zijn, hun loopbaanontwikkeling mogelijk te maken en de kwalificatiekloven en knelpunten op de arbeidsmarkt te verkleinen.

Conform de nationale prioriteiten, moet het beleid vóór 2010 met name tot de volgende resultaten leiden:

- ten minste 85 % van de 22-jarigen moet een hogere middelbare opleiding hebben afgerond;
- het gemiddelde participatieniveau met betrekking tot levenslang leren in de Europese Unie moet ten minste 12,5 % van de volwassen beroepsbevolking bedragen (25- tot 64-jarigen).

Het beleid zal met name gericht zijn op een verhoging van de investeringen in menselijke hulpbronnen. In dit verband is het belangrijk dat er een aanzienlijke stijging komt van de bedrijfsinvesteringen in de opleiding van volwassenen, teneinde de productiviteit, het concurrentievermogen en het actief ouder worden te bevorderen. Efficiënte investeringen in menselijk kapitaal door de werkgevers en werknemers moeten worden vergemakkelijkt.

#### 5. VERGROTING VAN HET ARBEIDSAANBOD EN BEVORDERING VAN ACTIEF OUDER WORDEN

De lidstaten bevorderen dat er voldoende arbeid en arbeidsmogelijkheden beschikbaar zijn ter ondersteuning van de economische groei en de werkgelegenheid, waarbij rekening wordt gehouden met de arbeidsmobiliteit, zoals aangegeven in specifieke richtsnoer nr. 3. Zij:

- vergroten de arbeidsmarktparticipatie door de mogelijkheden van alle bevolkingsgroepen te benutten door middel van een totaalaanpak, met name met betrekking tot de beschikbaarheid en aantrekkelijkheid van werk, het lonend maken van werk, vergroting van de vaardigheden en adequate ondersteunende maatregelen;
- bevorderen het actief ouder worden, met name door arbeidsomstandigheden te bevorderen die mensen ertoe bewegen te blijven doorwerken — zoals de toegang tot bij- en nascholing, waarbij het bijzondere belang van gezondheid en veiligheid op het werk wordt erkend, en flexibele vormen van werkorganisatie — en prikkels voor vroegtijdige uitstroom uit de arbeidsmarkt uit de weg te ruimen, met name door vut-regelingen te hervormen en ervoor te zorgen dat het lonend is om op de arbeidsmarkt actief te blijven; en door de werkgevers aan te moedigen oudere werknemers in dienst te nemen.

Het beleid moet vóór 2010 met name leiden tot een stijging met vijf jaar, op EU-niveau, van de gemiddelde leeftijd waarop daadwerkelijk met werken worden gestopt (geraamd op 59,9 jaar in 2001). In dit verband moeten de sociale partners een belangrijke rol spelen. Alle nationale streefcijfers moeten consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten en moeten rekening houden met bijzondere nationale omstandigheden;

- en zij houden, in voorkomend geval, ten volle rekening met de door de immigratie geboden aanvullende arbeidskrachten.

## 6. GENDERGELIJKHEID

De lidstaten moeten vóór 2010 via een geïntegreerde aanpak de gendermainstreaming en specifieke beleidsmaatregelen combineren, de deelname van de vrouwen aan de arbeidsmarkt bevorderen en de genderkloven in de arbeidsparticipatie, werkloosheid en beloning aanzienlijk verkleinen. De rol van de sociale partners is in dit verband cruciaal. Het beleid moet vóór 2010 met name de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in elke lidstaat aanzienlijk verkleinen, met het oog op de eliminatie ervan, zulks door middel van een meervoudige aanpak van de onderliggende factoren van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, waaronder horizontale segregatie, onderwijs en opleiding, functieclassificatie en beloningssystemen, bewustmaking en transparantie.

Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de combinatie van werk en gezin, met name door de terbeschikkingstelling van opvangfaciliteiten voor kinderen en andere zorgafhankelijken, het aanmoedigen van gedeelde verantwoordelijkheid voor het gezin en voor de beroepsactiviteiten; en door de terugkeer naar het werk na een verlofperiode te vergemakkelijken. De lidstaten moeten hindernissen voor de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt uit de weg ruimen en ernaar streven, rekening houdend met de vraag naar kinderopvangfaciliteiten en met inachtneming van hun nationale regelingen terzake, vóór 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder drie jaar.

## 7. BEVORDERING VAN DE INTEGRATIE EN BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIE VAN MENSEN MET EEN ACHTERSTANDSPOSITIE OP DE ARBEIDSMARKT

De lidstaten bevorderen de integratie van personen met bijzondere problemen op de arbeidsmarkt, zoals voortijdige schoolverlaters, laaggeschoolde werknemers, gehandicapten, immigranten en etnische minderheden, door hun inzetbaarheid te ontwikkelen, de arbeidskansen te vergroten en alle vormen van discriminatie te voorkomen.

Het beleid moet vóór 2010 met name tot de volgende resultaten leiden:

- een gemiddeld EU-percentages van niet meer dan 10 % vroegtijdige schoolverlaters;
- een significante verlaging in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid voor mensen in een achterstandspositie, volgens de nationale streefcijfers en definities;
- een significante verlaging in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU- en EU-onderdanen, volgens de nationale streefcijfers.

## 8. WERK LONEND MAKEN DOOR PRIKKELS OM WERKEN AANTREKKELIJKER TE MAKEN

De lidstaten herzien de financiële prikkels teneinde werken aantrekkelijker te maken en mannen en vrouwen aan te moedigen werk te zoeken en te aanvaarden en aan het werk te blijven. In dit verband moeten de lidstaten een passend beleid ontwikkelen, teneinde het aantal werkende armen te verminderen. Zij evalueren en hervormen, in voorkomend geval, de belasting- en uitkeringsstelsels en de wisselwerking daartussen, teneinde werkloosheids-, armoede- en inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen en de arbeidsdeelname van vrouwen, laaggeschoolden, oudere werknemers, personen met een handicap en degenen die het verst van de arbeidsmarkt afstaan, te stimuleren.

Onder gelijktijdige instandhouding van een adequaat niveau van sociale bescherming, moeten zij met name de vervangingsratio's en de duur van de uitkeringen herzien; zorgen voor een effectief beheer van de uitkeringen, met name in relatie tot het daadwerkelijk zoeken van werk, waaronder de toegang tot activeringsmaatregelen ter ondersteuning van de inzetbaarheid, rekening houdend met individuele situaties; waar nodig, de verstrekking van uitkeringen voor werkenden overwegen; en ijveren om inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen.

Het beleid moet vóór 2010 met name leiden tot een significante verlaging van de hoge marginale belastingtarieven en, waar nodig, van de belastingdruk op laagbetaalde werknemers, afhankelijk van de nationale omstandigheden.

## 9. OMZETTEN VAN ZWARTWERK IN REGULIERE ARBEID

Om zwartwerk uit te bannen, moeten de lidstaten brede acties en maatregelen ontwikkelen en uitvoeren, bestaande uit een combinatie van vereenvoudiging van het ondernemingsklimaat, afschaffing van belemmeringen en verschaffing van de nodige prikkels in de belasting- en uitkeringsstelsels, een betere wetshandhaving en de toepassing van sancties. Zij moeten de nodige inspanningen op nationaal en EU-niveau leveren om de omvang van het probleem en de op nationaal niveau bereikte vooruitgang te meten.

**10. REGIONALE WERKGELEGENHEIDSVerschillen AANPAKKEN**

De lidstaten moeten een brede aanpak hanteren teneinde regionale werkgelegenheids- en werkloosheidsverschillen te verkleinen. De mogelijkheden voor het creëren van banen op lokaal niveau, waaronder in de sociale economie, moeten worden ondersteund en samenwerkingsverbanden tussen alle betrokken actoren moeten worden aangemoedigd. De lidstaten:

- bevorderen gunstige voorwaarden voor activiteiten in de particuliere sector en investeringen in regio's met een achterstand;
- zorgen ervoor dat de overheidssteun in regio's met een achterstand zich richt op investeringen in menselijk en kenniskapitaal, alsook op passende infrastructuur (zie ook de richtsnoeren 18 en 19 van de GREB's).

De mogelijkheden van de cohesie- en structuurfondsen, alsook van de Europese Investeringsbank, moeten ten volle worden benut.

**GOED BEHEER EN SAMENWERKING BIJ DE UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN**

De lidstaten dragen zorg voor de daadwerkelijke uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, ook op regionaal en plaatselijk niveau.

**Betrokkenheid van parlementaire organen, de sociale partners en andere betrokken actoren**

Goed beheer en samenwerking zijn belangrijk voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie, waarbij nationale tradities en praktijken volledig in acht moeten worden genomen. Het Europees Parlement zal daarbij een belangrijke rol spelen. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Europese werkgelegenheidsstrategie ligt bij de lidstaten. In overeenstemming met de nationale tradities moeten de betrokken parlementaire organen, alsook de betrokken actoren op het gebied van de werkgelegenheid op nationaal en regionaal en plaatselijk niveau, belangrijke bijdragen leveren.

De sociale partners op nationaal niveau moeten, in overeenstemming met hun nationale tradities en gebruiken, worden verzocht te zorgen voor de daadwerkelijke uitvoering van de richtsnoeren en verslag te doen van hun belangrijkste bijdragen op alle terreinen waarop zij actief zijn, met name met betrekking tot het management van veranderingen en aanpassingsvermogen, de synergie tussen flexibiliteit en zekerheid, de ontwikkeling van menselijk kapitaal, gendergelijkheid, het lonend maken van werk, het actief ouder worden en de gezondheid en veiligheid op het werk.

De Europese sociale partners op centraal en sectoraal niveau wordt verzocht bij te dragen tot de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de inspanningen van de nationale sociale partners op alle niveaus, dat wil zeggen op centraal, sectoraal en plaatselijk niveau, te steunen. Zoals zij in hun gezamenlijk werkprogramma hebben aangekondigd, zullen de Europese sociale partners op centraal niveau jaarlijks verslag uitbrengen over hun bijdrage aan de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren. De Europese sociale partners op sectoraal niveau wordt verzocht verslag uit te brengen over hun respectieve acties.

Voorts moeten de uitvoerende diensten het werkgelegenheidsbeleid op effectieve en efficiënte wijze gestalte geven.

**Adequate toewijzing van financiële middelen**

De lidstaten zorgen voor transparantie en kosteneffectiviteit bij de toewijzing van financiële middelen voor de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarbij tegelijkertijd wordt voldaan aan de noodzaak van gezonde overheidsfinanciën in overeenstemming met de globale richtsnoeren voor het economisch beleid.

Zij dienen ten volle gebruik te maken van de potentiële bijdrage van de communautaire Europese structuurfondsen, met name het Europees Sociaal Fonds, ter ondersteuning van de uitvoering van het beleid en ter versterking van de institutionele capaciteit op het gebied van de werkgelegenheid.

## BIJLAGE

**BELGIË**

De problemen van de vergrijzing wijzen erop dat maatregelen moeten worden genomen om de niet-actieve potentiële arbeidskrachten op de arbeidsmarkt te krijgen. Daardoor stijgen de werkgelegenheid en de arbeidsparticipatie. Ondanks de positieve ontwikkeling in de laatste jaren ligt de werkgelegenheidsgraad in België nog steeds aanzienlijk lager dan het EU-gemiddelde en ver onder de EU-streefcijfers, vooral voor oudere werknemers. Het percentage actieve oudere werknemers in België is het laagste in de Europese Unie. Het is onwaarschijnlijk dat de tot dusver genomen maatregelen om actief ouder worden te bevorderen toereikend zijn om het EU-streefcijfer vóór 2010 te halen. Weliswaar is de langdurige werkloosheid de laatste jaren afgenomen — zij ligt thans onder het EU-gemiddelde — maar zij is nog steeds een structureel probleem. De instroom in de langdurige werkloosheid is groot gebleven en een goede preventieve aanpak voor alle werkloze volwassenen ontbreekt nog steeds. Ondanks recente maatregelen om werkloosheidsvallen weg te nemen vereist het risico op uitkeringsafhankelijkheid verdere herziening van het uitkeringsstelsel; tegelijkertijd moet werken aantrekkelijker worden gemaakt. Voorts blijven loonmatiging én lagere belastingen en socialezekerheidsbijdragen speerpunten van een beleid ter verbetering van de concurrentiepositie en de werkgelegenheid. Verder getuigen oude grote regionale en subregionale verschillen in arbeidsmarktprestaties niet alleen van uiteenlopende economische prestaties maar ook van onvoldoende geografische arbeidsmobiliteit; initiatieven om voornoemde verschillen aan te pakken hebben nog steeds een gering effect.

België zou daarom het volgende moeten doen:

**Preventie en activering**

1. De maatregelen ter beperking van de instroom in de langdurige werkloosheid intensiveren door de preventieve aanpak op meer werkloze volwassenen toe te passen.

**Arbeidsaanbod en actief ouder worden**

2. Een totaalstrategie ontwikkelen en uitvoeren om de arbeidsparticipatie — vooral van oudere werknemers en vrouwen — op basis van in aanmerking komende streefdoelen te verhogen; verdere preventieve maatregelen nemen en prikkels om vervroegd uit te treden wegnemen.

**Werken lonend maken**

3. De geplande meerjarige verlaging van de belasting en de niet-fiscale lasten op arbeid uitvoeren zodat werknemers worden aangemoedigd om aan het werk te gaan en werkgevers worden gestimuleerd om nieuwe banen te creëren. Dit moet gepaard gaan met een verdere herziening van het uitkeringsstelsel om werkloosheidsvallen weg te nemen.

**Regionale verschillen**

4. In overleg maatregelen nemen om de arbeidsmobiliteit tussen regio's te bevorderen en de coördinatie en integratie van het arbeidsmarktbeleid verder te verbeteren.

**DENEMARKEN**

In Denemarken ligt de werkgelegenheidsgraad aanzienlijk hoger dan de EU-streefcijfers, ook voor vrouwen en oudere werknemers. Gelet op de vergrijzing van de beroepsbevolking moet Denemarken er echter wel voor zorgen dat het arbeidsaanbod toereikend blijft, zults teneinde het groeipotentieel te behouden en het socialebeschermingsstelsel voor de toekomst veilig te stellen. Door recente hervormingen is de gemiddelde effectieve uittredingsleeftijd omhoog gegaan, maar specifieke sectoren, in het bijzonder de gezondheidszorg, het onderwijs en de sociale sector, waar de werknemers van boven de 50 oververtegenwoordigd zijn, moeten wel in het oog worden gehouden. Andere bronnen van potentieel arbeidsaanbod zijn onder meer de al in Denemarken wonende immigranten. Hun participatie moet worden aangemoedigd. Er zijn maatregelen getroffen om de totale belastingdruk op arbeid te verlichten, maar meer hervormingen zijn nodig om de participatie van de arbeidskrachten op de lange termijn veilig te stellen, vooral door de nog steeds vrij hoge marginale belastingtarieven te verlagen en prikkels te geven om vervroegde uittreding uit te stellen.

Denemarken zou daarom het volgende moeten doen:

**Arbeidsaanbod en actief ouder worden**

1. Zich meer inspannen om op de lange termijn het arbeidsaanbod veilig te stellen, in het bijzonder door de participatie van oudere werknemers te stimuleren en knelpunten in sectoren met vergrijzende arbeidskrachten te voorkomen.

**Kansarmen**

2. De integratie van immigranten op de arbeidsmarkt verder intensiveren door naar een juist evenwicht tussen meer economische prikkels en het voorkomen van sociale uitsluiting te streven.

**Werken lonend maken**

3. Verder gaan met de hervormingen om de hoge marginale belastingtarieven en de totale belastingdruk op arbeid te verlagen, met name op de lage en middelhoge inkomens, en het effect van deze verlaging te meten.

### 3. UITVOERING VAN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN EN DE AANBEVELINGEN 2002: EVALUATIE VAN DE RESULTATEN EN BELEIDSMATREGELEN 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



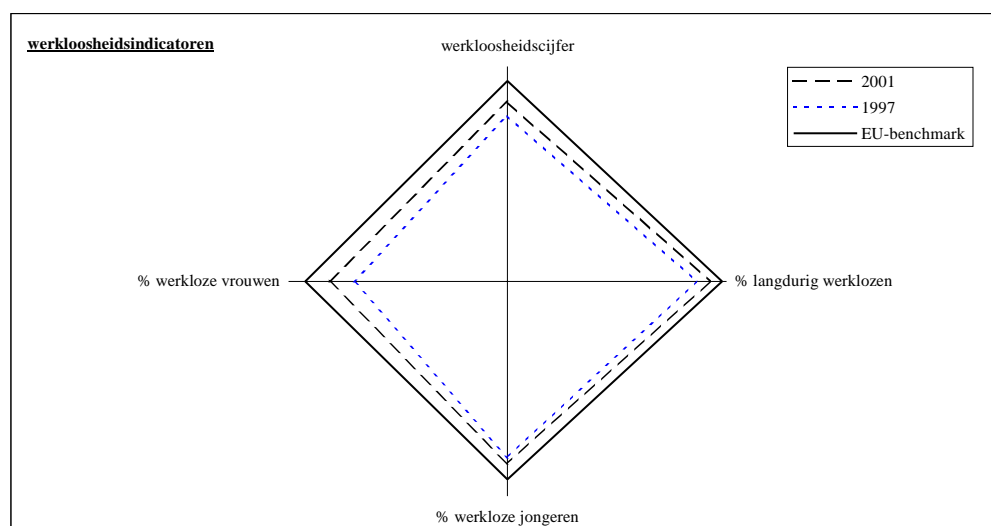
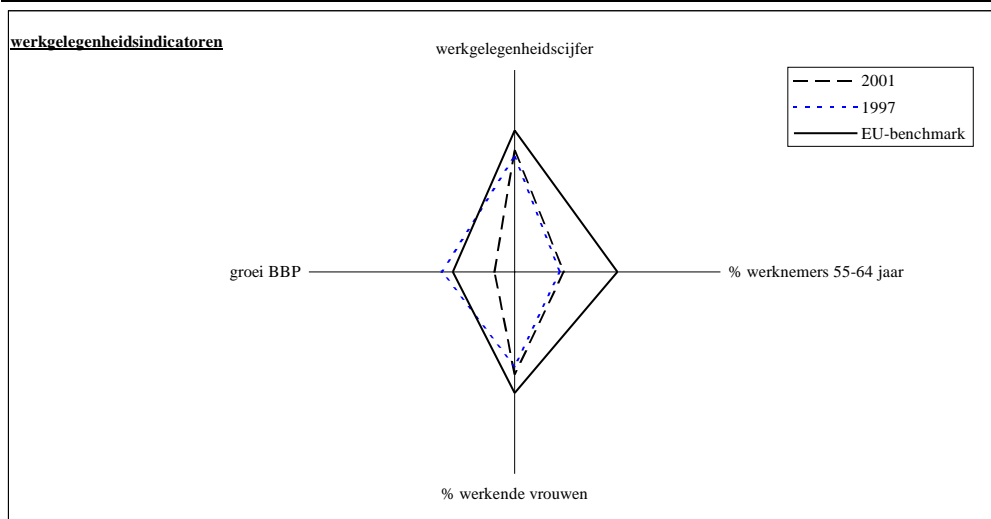
de huidige economische baisse zullen leiden tot een aanzienlijke toename van het percentage oudere werknemers. Tussen 2002 en 2005 zal een ingrijpende belastinghervorming worden uitgevoerd (waartoe reeds eerder werd besloten). Verwacht wordt dat dankzij deze belastinghervorming en een vermindering van 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 flexibeler 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)

## BELGIUM

### 1. Economic and employment situation

After 4 years of strong growth, the Belgian economy experienced a sharp slowdown in 2001: real GDP grew by only 1%. The positive evolution on the labour market over the previous years gradually came to a halt in 2001. The indicators give an ambiguous image: employment growth still reached 1.2%, with almost 45.000 more jobs in 2001, but the employment rate decreased to 59,9%, which is partly due to a change in registration of career breaks. As this concerns mainly women, the decrease was slightly more pronounced for them and the large gender gap in employment widened. The low employment rate for the young has increased (32,7% in 2001), but the employment rate for older workers receded to 24,1%, the lowest in the EU and more than 14 percentage points down on the EU-average. The employment rate for older women is less than half that of older men.

The unemployment rate further decreased slightly from 6.9% to 6.6%, which is almost 1 percentage point below the EU average. The fall in the unemployment rate for women outmatched a small increase in the unemployment rate for men. Long-term unemployment continued to fall in 2001 and is now slightly below the EU average. The share of long-term unemployment in total unemployment (45%) has decreased, but is still one of the highest of the EU.

Longstanding significant regional and sub-regional disparities in labour-market performance persist: unemployment is still at a high level in Wallonia and Brussels, while it is well below the EU average in Flanders. The employment rate in Flanders is also about 8 percentage points higher than in Wallonia and Brussels.

Since 1997, Belgium had managed to reduce the gap between the EU and the Belgian employment rates but this positive trend was interrupted in 2001 and the rates are now further behind the EU average than they were in 1997. The total unemployment rate dropped by 2.6 percentage points from 1997 to 2001, which is mainly due to a significant improvement in female unemployment (-4.5 percentage points from 1997 to 2001).

### 2. Progress towards the Horizontal Objectives

The Belgian NAP does not set national employment rate targets, but the Belgian regions have identified regional objectives. Flanders has adopted the EU targets for both the overall and female employment rates. Wallonia has expressed the ambition to reach the EU average overall employment rate by 2010, and the rise in the employment rate for women should be

30% higher than the rise in the employment rate overall by 2004. These can be regarded as ambitious but realistic targets.

The NAP emphasises the need to raise the effective retirement age, but does not set quantified objectives for the employment rate for older workers. Initiatives have been taken to increase their participation but it remains to be seen whether they will suffice.

Since the beginning of the European Employment Strategy, Belgian policy has been subject to structural changes and new initiatives have been taken for each of the 4 Pillars. The impact evaluation of the EES showed that the most significant changes have been introduced under the Pillars on employability and entrepreneurship: the shift from curative to preventive measures and the gradual reduction of taxes and social charges. The adaptability policy continues to focus on working time reduction schemes and the developments under equal opportunities are mainly improving co-ordination, mainstreaming and monitoring.

The NAP for 2002 is a continuation of the previous NAP. The cornerstone of the Belgian employment strategy remains the reduction of labour costs through wage moderation and the reduction of taxes and social security contributions in order to promote employment growth. At the same time the Belgian 'active welfare state' policy continues to emphasise active labour market policies, in particular targeted towards young people, long-term unemployed and low skilled workers. Specific measures have been taken to tackle the unemployment traps, to raise the employment rate of older workers, to integrate socially excluded into the labour market and develop employment at local level. A link of the Employment NAP with the one for inclusion has not been established.

Quality in work is a prime concern and the NAP addresses it in all its dimensions. A reform of the programme for individual reduction of working time together with the extension of the 38 hours week to all sectors and incentives to encourage other forms of redistribution of labour should facilitate integration on the labour market and the reconciliation of professional and private life. Certain atypical working arrangements are less common in Belgium than on average in the EU and the government is reluctant to promote such flexibility because it could affect security and quality in work. The harmonisation of various unemployment absorption schemes will improve the quality of jobs subsidised thereunder. The Belgian government has prepared a bill to combat discrimination, including discrimination in the labour market, and taken other initiatives to facilitate the integration of groups at risk of exclusion. In addition a bill has been prepared against sexual harassment, mobbing and violence on the work floor.

The strengthening of social inspectorates shall help to fight illegal work and special measures are taken against "bogus independency" and irregular working situations in road transport. Action against undeclared work is concentrated on the building sector.

The Regions and Communities have developed action plans and set quantified targets for participation in Lifelong learning, but further steps are necessary to turn these plans into coherent and comprehensive Lifelong learning strategies per Region/Community.

Social partners have been actively involved in the preparation of the NAP at both regional and national level. Belgium has a longstanding tradition on co-operation with the social partners, which play a key role in the development and implementation of the national employment policy. An indication of the positive social climate is the low number of working days lost due to strikes.

The NAP provides an extensive set of indicators, including with regard to quality in work. Where appropriate, these indicators are broken down by sex and per region, which is of utmost importance in view of the persistent wide divergences in economic and labour market performance between the regions and of their autonomy in a number of relevant policy areas. However, information on the impact of important policy measures and an assessment of their efficiency is not always present.

### 3. Progress under the four Pillars

**Employability:** The NAP 2002 continues to strengthen previous employability policies, in particular those targeted towards young people, long-term unemployed and low-skilled workers. Preventive measures include two powerful instruments for young people (integration pathways and starter jobs) but are still much less developed for adults. Although the unemployment rate for young people remained almost unchanged, the inflow into long-term unemployment for young people has dropped significantly, though it remains at a high level for both young people (36.2%) and for adults (35.0%). No measures are reported to strengthen the monitoring of the effective availability of unemployed for the labour market.

A harmonisation of federal activation measures is ongoing and should improve the coherence and transparency of these instruments, but the integration of federal and regional policy measures could be further improved.

Active ageing is a key priority for Belgium, where the employment rate for older workers is one of the lowest in the EU. The capacity of older workers to remain at work should be enhanced through training, reduction of working time, targeted reductions of social security contributions and the obligation for the employer to provide outplacement measures for older workers that are dismissed. Financial incentives for employers (reduction of social security contributions and the activation of unemployment benefits) and the unemployed (measures to tackle the unemployment traps) should stimulate the reintegration of older unemployed people. Unemployed persons older than 50 years will again be registered for employment but the existing stock of older unemployed will not be involved. No drastic reforms in early

retirement schemes are foreseen. Measures are needed to tackle the improper use of the unemployment insurance by employers offering additional allowances as an incentive for the early withdrawal of older workers who are not eligible for early retirement schemes.

Initiatives have been taken for the modernisation of the regional public employment services, but structural reforms are not yet complete. The use of ICT has been widely implemented for information and mediation services. Effective monitoring of hard-to-fill vacancies is not assured in all regions.

With respect to the knowledge-based society, the certification of ICT skills through the ECDL will be made accessible to all.

Persistent regional and sub-regional differences in labour market performance reflect inadequate labour mobility. Co-operation agreements between the regional PES remain of limited scope. Further co-operation, better co-ordination and exchange of information among these regional services should promote labour mobility.

Measures to promote social inclusion through integration into the labour market reflect a balanced approach between activation and anti-discrimination.

**Entrepreneurship:** The federal and federated authorities continue to implement measures to reduce the administrative burdens of businesses by 25%. The different existing schemes for reducing social security contributions will be transformed into one transparent and simple system, which should reduce the administrative burden and promote job creation. The reform of the local employment agencies and the creation of a new instrument for personal services should reinforce local employment creation and social economy initiatives.

**Adaptability:** The modernisation of work organisation is covered through measures for collective and individual reductions of working time. Apart from the introduction of interim work in the building sector, the NAP does not mention initiatives to promote possible new forms of work organisation. The interprofessional and sectoral agreements concluded, together with other instruments such as 'training vouchers', should promote lifelong learning in general, but no specific provisions are mentioned for giving every worker the opportunity to achieve ICT literacy by 2003.

**Equal opportunities:** The Inter-ministerial Conference for Equal opportunities and the strategic plan for equal opportunities should assure gender mainstreaming. The creation of an 'Institute for equal opportunities between men and women' is foreseen, which should perform studies, issue recommendations, disseminate information and take legal action in case of infringements against equal opportunities. Initiatives to improve childcare facilities should facilitate the reconciliation of work and family life. Measures to tackle unemployment traps

for lone parents should mainly facilitate the integration of women in the labour market. Initiatives are being taken to promote the elaboration and implementation of gender neutral function classification and to examine the impact in sectors where these are implemented. Specific actions on "women and new technologies" have been taken to increase the participation of women in the knowledge-based economy.

#### 4. Budgetary impact of the NAP

The NAP provides extensive information on the cost of the different measures per Pillar, but the method of budget evaluation is difficult to compare with last years' budgetary annex. Moreover the Regions do not apply uniform definitions for the calculation of their budgets for NAP related measures. The total budgets per Pillar are therefore incomplete. The contribution of the five ESF programmes to the implementation of the NAP is well documented and amounts to approximately 3%. All Pillars are covered by ESF supported actions, but the main part of the ESF envelope is allocated to preventive (Guideline 1: new start) and curative (Guideline 7: integration into the labour market of disadvantaged groups) actions under the Employability Pillar with marked regional differences. Especially in the field of equal opportunities more innovative measures are co-financed by the ESF.

#### 5. Response to recommendations

***The 2001 Council Recommendations on the implementation of Belgium's employment policies:***

- 1. reduce inflows into long-term unemployment by taking decisive steps to implement an appropriate early intervention system for unemployed adults; examine the impact of the new personalised approach towards all unemployed young people;*
- 2. take stronger action with a view to increasing the overall employment rate, notably for women and older workers. Belgium should, in particular, examine the impact of recent measures and consider further measures aimed at preventing the early withdrawal of workers from work, as well as incentives enhancing the capacity of older workers to remain at work;*
- 3. pursue further measures to reduce the tax burden on labour so as to encourage employees to take up work and employers to create new jobs, and closely monitor the impact of measures already taken, including those related to the reduction of social security contributions;*
- 4. reinforce, in co-operation with all actors concerned, the development and implementation of a comprehensive lifelong learning strategy to prevent skills shortages, to raise the attractiveness of technical and vocational education and to build a more solid foundation for the knowledge-based economy and society;*
- 5. continue, together with the social partners, efforts to better combine security with greater labour market flexibility, and take concerted action to increase labour mobility between regions through the provision of labour market information and further improvements to the co-ordination of labour market policies.*

The preventive approach for adults relies on personalised integration actions that are presented to unemployed adults in function of their risk of long-term unemployment. This approach is strengthened and refined but a comprehensive early intervention system is still not provided to all unemployed adults before they reach 12 months of unemployment. The impact of the preventive approach towards unemployed young people is increasing: more people are reached. However, the non-compliance rates for offering a new start before reaching 6 (young people) or 12 (adults) months of unemployment remain high: 29% for young people and 38% for adults.

Since 1997, the employment rate for women has increased by 1 percentage point per year on average, and female unemployment fell significantly. Regional disparities are substantial. Apart from measures in the field of care facilities, reconciliation of professional and family life and measures tackling certain forms of unemployment traps, no other specific measures are provided to increase the participation of women in the labour market. An extensive set of measures is being taken to improve the employment rate of older workers. All these measures are recent and their impact cannot yet be assessed. The activity rate for the 55-64 age group has increased since 1997, but the pace of this increase is by far insufficient to reach the EU employment rate target for 2010, especially in view of the current economic slowdown that could trigger a recourse to the use of early retirement schemes, the attractiveness of which is left essentially untouched.

A comprehensive tax reform was decided in spring 2001 by the Government and will be progressively implemented from 2002 until 2005, in order to observe budgetary restrictions. This reform includes a tax credit for low-income families and, in general, a lower tax bill for all. Employers' social security contributions have been reduced, especially for low wages and certain target groups and sectors. The NAP does not provide an impact assessment of the measures already taken, but a study by the Belgian Plan Bureau shows that they should be efficient in terms of job creation, economic growth and profitability of enterprises, as long as they are not compensated by higher wages. However, in 2001 the real unit labour costs increased strongly.

Lifelong learning is mainly under the responsibility of the Communities and Regions, and of the social partners. In the latest interprofessional agreement, the social partners expressed their commitment to increase the budget for training in the private sector, and agreements have now been concluded for most of the sectors. The NAP 2002 shows considerable progress in developing a common view among all authorities involved. The regional governments have developed action plans and a series of initiatives are being taken to improve basic education, to supply adequate information and to assure access to lifelong learning. Efforts have been stepped up to renovate and upgrade technical and vocational education. Specific measures concern ICT and language training. The implementation of all



these initiatives and the necessary reforms will take time and needs a long-term strategy, planning and follow-up at all levels. Specific efforts are needed to promote the participation of disadvantaged groups and to develop effective monitoring systems.

The number of part-time workers and of people on a career break has increased significantly. However, the limited number of people working under a temporary contract or a-typical forms of labour points to less flexibility in comparison to other EU countries. Regional differences in labour market performance remain important, and the NAP responds to this only by measures of limited scope providing language courses or tackling transport problems. The modernisation of the regional PES does not include improvements to the co-ordination and co-operation among them.

## **6. New Policy Initiatives and developments**

In August 2002, the federal government has reached an agreement with the social partners on a radical simplification of the high number of existing job creation plans, which would be reduced to two remaining plans and would include the different target groups such as young people, longterm unemployed and older people. On the basis of this agreement, the necessary legislation should be presented to the Parliament before the end of 2002, in order to come into force in 2004.

The Flemish Parliament has adopted a bill which introduces the principle that participation in the labour market should be in proportion to the composition of the working population, especially for underprivileged groups, and that any forms of direct or indirect discrimination or intimidation in the labour market are prohibited. It applies to the Flemish public services, to intermediary organisations occupied with career counselling and guidance, vocational training and employment support, and to all other employers as far as vocational training and the employment of disabled persons is concerned. Furthermore, it opens the possibility to support enterprises or sectors in developing a company policy of proportional participation and equal treatment.

Belgium	Performance Indicators <sup>58</sup>						
	2001	2000	1999	1998	1997	EU 2001	EU 1997
<b>Employment Indicators</b>							
Total Employment Rate <sup>59</sup>	59.9	60.5	59.3	57.5	56.9	63.9	60.5
<i>Males</i>	69.1	69.5	68.1	67.1	67.1	73.0	70.3
<i>Females</i>	50.5	51.5	50.4	47.6	46.5	54.9	50.6
15-24	32.7	29.1	28.2	26.8	26.4	40.7	36.9
25-54	75.9	77.4	76.2	74.3	74.1	77.1	73.8
55-64	24.1	26.3	24.6	22.9	22.1	38.5	36.3
Full-time eq. Employment rate <sup>60</sup>	55.7	57.4	55.7	53.9	53.8	58.5	55.5
<i>Males</i>	68.6	70.7	68.6	66.9	67.1	71.3	68.7
<i>Females</i>	43.0	44.2	42.9	40.9	40.5	46.0	42.6
<b>Unemployment Indicators</b>							
Total Unemployment Rate	6.6	6.9	8.6	9.3	9.2	7.4	10.1
<i>Males</i>	6.0	5.6	7.3	7.7	7.3	6.4	8.9
<i>Females</i>	7.4	8.5	10.3	11.6	11.9	8.7	11.7
Youth Unemployment Ratio	6.1	6.1	7.7	7.3	7.2	7.1	9.2
<i>Males</i>	6.3	5.7	8.1	7.3	6.5	7.2	9.2
<i>Females</i>	5.9	6.5	7.3	7.4	7.9	7.0	9.2
Long-Term Unemployment Rate	3.0	3.8	4.9	5.6	5.5	3.3	5.1
<i>Males</i>	2.8	3.1	4.0	4.5	4.3	2.8	4.4
<i>Females</i>	3.4	4.7	6.0	7.2	7.2	3.9	6.1
<b>Economic Indicators</b>							
Total Employment Growth	1.2	1.6	1.4	1.2	0.7	1.2	1.0
Real GDP Growth	1.0	4.0	3.0	2.2	3.6	1.6	2.5
Labour Productivity Growth (capita)	-0.2	2.4	1.6	1.0	2.8	0.4	1.5
Labour Productivity Growth (hourly)	-0.2	2.4	1.6	0.7	2.0	0.3	1.6
Real Unit Labour Costs	1.3	-0.6	0.4	-0.8	-1.2	0.6	-0.9
<b>Other Indicators</b>							
Participation in education and training	7.3	6.8	6.9	4.4	3.0	8.4	5.8
<i>Males</i>	7.7	7.6	7.8	5.0	3.4	7.8	5.9
<i>Females</i>	6.9	6.0	6.1	3.8	2.6	8.9	5.6
Investment expenditure on education			5.5	5.2	4.9		5.1
Share of teachers with IS literacy							
<i>Computer training</i>	51					54	
<i>Internet training</i>	34					36	

<sup>58</sup> For further explanation of the indicators see annex 1 at the end of Part 2.

<sup>59</sup> Estimate based on first 3 quarters of 2001. The decrease of the employment rate in Belgium is explained by the stricter interpretation of persons on a career break. Since 2001, these persons are only included in employment if the break is shorter than 3 months.

<sup>60</sup> Data for 1999 and 2000 are estimations.

Rate of early school leaving <sup>61</sup>	13.6	12.5	15.2	14.5	12.7	19.4	20.7
<i>Males</i>	15.0	14.8	17.7	16.7	14.2	21.9	23.0
<i>Females</i>	12.3	10.2	12.7	12.3	11.2	16.8	18.5
Internet Coverage in Schools	91					89	
<i>Primary</i>	90					84	
<i>Secondary</i>	96					96	
<i>Tertiary</i>	94					97	
Rate of self-employed	13.2	14.0	14.8	15.4	14.9	14.0	14.9
<i>Males</i>	16.3	17.2	17.8	18.5	18.2	17.8	18.8
<i>Females</i>	9.1	9.6	10.7	10.9	10.1	9	9.5
Employment Rate in Services		45.2	44.1	42.5	41.9	44.4	40.8
<i>Males</i>		44.6	43.5	42.9	42.9	43.0	40.3
<i>Females</i>		45.5	44.5	41.7	40.5	45.6	41.2
Adjusted implicit Tax Rate on employed Labour	44.0	43.7	43.8	44.6	44.3	36.4	38.0
Tax Rate on low wage earners	49.1	49.9	51	51.1	49.5	37.8	4.08
Accidents at work			4924	5112	4933		4106
Non-standard Employment	13.0	12.4	12.8	9.2	8.3	13.4	18.8
<i>Part-time</i>	20.2	20.7	19.8	17.8	16.8	18.9	17.7
<i>Fixed-term</i>	8.8	9.0	10.3	7.8	6.3	13.2	12.2
Gender Segregation							
<i>Occupations</i>	26.1	26.7	26.0	25.8	26.5	25.2	24.9
<i>Sectors</i>	18.1	17.8	17.9	18.2	18.0	17.7	17.5
Gender Gap in the employment impact of parenthood (ratio)	1.15	1.14	1.09	1.09	1.06	1.36	1.41
Employment Impact of parenthood							
<i>Males</i>	-9.7	-10.0	-12.3	-10.2	-10.4	-9.5	-9.9
<i>Females</i>	1.7	1.1	-3.9	-2.2	-4.2	12.2	12.8
Gender Pay Gap				7.3			

<sup>61</sup> The EU average excludes the United Kingdom due to the lack of comparable data. For Ireland after 1997 the results of that year are used. Data for Sweden lacks comparability between 2000 and 2001 due to changes in the survey sample design. For France the information is collected only if education or training is under way on the date of the survey.