COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 08.4.2003
COM(2003) 176 definitief

2003/0068 (CNS)

Voorstel voor een

BESLUIT VAN DE RAAD

BETREFFENDE DE RICHTSNOEREN VOOR HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE LIDSTATEN

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

Een fundamentele herziening op grond van een uitgebreide evaluatie en de door de Europese Raad uitgestippelde koers

Artikel 128, lid 2, van het Verdrag voorziet in de jaarlijkse vaststelling, op grond van een voorstel van de Commissie, van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.

Dit voorstel voorziet in een fundamentele herziening van de richtsnoeren op grond van een door de Commissie en de lidstaten gezamenlijk verrichte uitvoerige evaluatie van de ervaringen die in de eerste vijf jaar met de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS) zijn opgedaan. Die evaluatie leidde tot een mededeling van 14 januari 2003 waarin de Commissie uiteenzet hoe zij de toekomst van de Europese werkgelegenheidsstrategie en de prioriteiten voor de nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren ziet[1]. De voorstellen houden rekening met de uitvoerige discussie en raadpleging die in 2002 en tot nu toe in 2003 met alle EU-instellingen en de voornaamste belanghebbenden, waaronder het maatschappelijk middenveld, hebben plaatsgevonden. Zij houden met name rekening met de belangrijke bijdragen van het Europees Parlement, waaronder de resolutie van 25 september 2002 over de balans van de EWS, de resolutie van 5 december 2002 over het stroomlijnen van de jaarlijkse coördinatiecyclus voor het economisch en werkgelegenheidsbeleid, en de resolutie van februari 2003 over de voorbereiding van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad.

Op zijn voorjaarsbijeenkomst van 20 en 21 maart 2003 in Brussel heeft de Europese Raad een duidelijke koers uitgestippeld voor de toekomstige werkgelegenheidsrichtsnoeren, waarin de belangrijkste boodschappen terug te vinden zijn die de Raad en de Commissie in het kader van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van 6 maart 2003 hebben doen uitgaan.

Een middellangetermijnstrategie voor de aanpak van de nieuwe uitdagingen voor de arbeidsmarkt

Volgens de richtsnoeren moet de Europese werkgelegenheidsstrategie worden herzien om rekening te houden met een uitgebreide Europese Unie en betere resultaten te boeken met de strategie van Lissabon. De evaluatie van de ervaringen in het verleden heeft de positieve rol van de werkgelegenheidsstrategie bij de ondersteuning van de werkgelegenheid in de afgelopen jaren bevestigd. De zich in versneld tempo voltrekkende economische, sociale en demografische veranderingen, de mondialisering en de eisen van een moderne economie, alsook de op handen zijnde uitbreiding van de EU, vormen belangrijke uitdagingen voor de werkgelegenheid die nu in de richtsnoeren moeten worden aangepakt.

Geheel in lijn met de verlangde gestroomlijnde aanpak is het de bedoeling de werkgelegenheidsrichtsnoeren stabieler te maken en meer te richten op de verwezenlijking van de in Lissabon vastgestelde doelstellingen op middellange termijn voor het jaar 2010. Hiertoe moeten de veranderingen in de richtsnoeren, die

---

[1] De toekomst van de Europese werkgelegenheidsstrategie (EWS): "Een strategie voor volledige werkgelegenheid en beter werk voor allen" COM(2003) 6 definitief, 14.01.03.

conform het Verdrag jaarlijks zullen blijven worden vastgesteld, tot een minimum beperkt worden tot de tussentijdse evaluatie in 2006. Deze stabiliteit moet worden bereikt door minder en eenvoudigere richtsnoeren, die een afspiegeling zijn van de belangrijkste gemeenschappelijke uitdagingen. Overeenkomstig de conclusies van de Europese Raad van Brussel in 2003 wordt het accent gelegd op meer resultaatgerichte richtsnoeren die de lidstaten in staat stellen een passende combinatie van maatregelen uit te werken. Passende streefdoelen moeten hierbij als uitgangspunt dienen.

Steun voor de doelstellingen van Lissabon

Wil de uitvoering van de agenda van Lissabon slagen, dan moet het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten op een evenwichtige manier drie elkaar aanvullende en wederzijds ondersteunende doelstellingen bevorderen, namelijk volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid en sociale samenhang en integratie. Voor de verwezenlijking van deze doelstellingen zijn verdere structurele hervormingen vereist die zich richten op tien gelijkwaardige hoofdprioriteiten, en moet speciale aandacht worden besteed aan het beheer van het proces. De werkgelegenheidsrichtsnoeren worden daarom onderverdeeld in drie delen, die betrekking hebben op de drie overkoepelende doelstellingen van de strategie, de tien hoofdprioriteiten van de structurele hervorming en de noodzaak de uitvoering en het beheer van het proces te verbeteren. Alle drie de onderdelen van de richtsnoeren moeten in de nationale werkgelegenheidsplannen worden overgenomen en op EU-niveau gecontroleerd worden.

Prioriteiten voor de aanpak van bestaande en nieuwe uitdagingen

Binnen de prioriteiten wordt de continuïteit gewaarborgd door het feit dat een groot aantal richtsnoeren en prioriteiten van de vorige generatie ook in de nieuwe richtsnoeren terugkomen. Belangrijke voorbeelden daarvan zijn activering en preventie, hervorming van de belasting- en uitkeringsstelsels, ondernemerschap, aanpassingvermogen en het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid, alsook gelijke kansen voor iedereen. Aan een aantal gebieden wordt meer gewicht toegekend, zoals levenslang leren, actief ouder worden, vergroting van het arbeidsaanbod en de aanpak van zwartwerk.

Een goed beheer vereist een daadwerkelijk partnerschap tussen de voornaamste belanghebbenden en met name de actieve betrokkenheid van de Europese instellingen, nationale regeringen en parlementaire organen, regionale en lokale overheden, sociale partners en het maatschappelijk middenveld. In de richtsnoeren wordt meer plaats ingeruimd voor de verbetering van de uitvoering en het beheer van het proces.

Consistentie en complementariteit met de globale richtsnoeren voor het economisch beleid

De Europese Raad van Barcelona drong aan op een betere stroomlijning van de beleidscoördinatieprocessen, met gesynchroniseerde tijdschema's voor de vaststelling van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren. In zijn verslag van 3 december 2002 over het stroomlijnen van de beleidscoördinatieprocessen was de Raad van mening dat deze stroomlijning tot doel moet hebben de transparantie en doeltreffendheid te

verbeteren, overlappingen en herhalingen bij het formuleren van de richtsnoeren te vermijden en consistentie, complementariteit en samenhang te bewerkstelligen. Daarom worden de werkgelegenheidsrichtsnoeren samen met de aanbevelingen voor de werkgelegenheid en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid gepresenteerd in de vorm van een pakket. Het is de bedoeling dat dit pakket aan het eind van de eerste helft van 2003 door de Raad zal worden goedgekeurd.

Binnen een gestroomlijnde aanpak zorgen de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voor de overkoepelende coördinatie van het economisch beleid voor de Europese Unie, terwijl de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen voor de werkgelegenheid aan de lidstaten de leidende rol spelen in de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid. De Europese Raad van Brussel van 2003 sprak de wens uit dat de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid in hun werking consistent zijn.

2003/0068 (CNS)

Voorstel voor een

BESLUIT VAN DE RAAD

BETREFFENDE DE RICHTSNOEREN VOOR HET WERKGELEGENHEIDSBELEID VAN DE LIDSTATEN

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Commissie[2],

Gezien het advies van het Europees Parlement[3],

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[4],

Gezien het advies van het Comité van de Regio's[5],

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Krachtens artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie tot doel de economische en sociale vooruitgang en een hoog niveau van werkgelegenheid te bevorderen. Op grond van artikel 125 van het EG-Verdrag moeten de lidstaten en de Gemeenschap streven naar de ontwikkeling van een gecoördineerde strategie voor werkgelegenheid en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers en arbeidsmarkten die soepel reageren op economische veranderingen teneinde de doelstellingen van artikel 2 te bereiken.

(2) Na de buitengewone Europese Raad over werkgelegenheid van 20 en 21 november 1997 in Luxemburg is bij de resolutie van de Raad van 15 december 1997 inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998[6] een proces met een hoge zichtbaarheid, een sterke politieke inzet en een brede aanvaarding onder de betrokkenen op gang gebracht.

(3) 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

---

2 PB C …, …, blz. .
3 PB C …, …, blz. .
4 PB C …, …, blz. .
5 PB C …, …, blz. .
6 PB C 30, 28.1.1998, blz. 1.

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. Hiertoe heeft de Raad voor 2010 algemene werkgelegenheidsdoelstellingen en werkgelegenheidsdoelstellingen voor vrouwen vastgesteld, die op de Europese Raad van Stockholm van 23 en 24 maart 2001 werden aangevuld met tussentijdse doelstellingen voor januari 2005 en een nieuwe doelstelling voor 2010 inzake de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen en mannen.

(4) 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 op het stuk van verhoging van de arbeidsparticipatie, verkleining van de regionale verschillen, vermindering van de ongelijkheid en verbetering van de kwaliteit van de arbeid.

(5) De Europese Raad van Barcelona van 15 en 16 maart 2002 heeft gevraagd om een versterking van de Europese werkgelegenheidsstrategie door een geconsolideerd, vereenvoudigd en beter beheerd proces met een tijdschema dat is afgestemd op de termijn van 2010 en waarin de streefcijfers en doelstellingen van de strategie van Lissabon zijn opgenomen. De Europese Raad van Barcelona verlangde ook een stroomlijning van de beleidscoördinatieprocessen met op elkaar afgestemde tijdschema's voor de aanneming van de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en de werkgelegenheidsrichtsnoeren.

(6) De Europese Raad van Brussel van 20 en 21 maart 2003 heeft bevestigd dat de werkgelegenheidsstrategie de leidende rol speelt in de uitvoering van de werkgelegenheids- en arbeidsmarktdoelstellingen van de strategie van Lissabon en dat de werkgelegenheidsstrategie en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid, die de Gemeenschap een algemeen instrument voor de coördinatie van het economisch beleid verschaffen, in hun werking consistent moeten zijn. De Europese Raad sprak de wens uit dat de richtsnoeren beperkt in aantal en resultaatgericht zijn en dat zij de lidstaten in staat stellen een passende combinatie van maatregelen uit te werken, waarbij passende streefdoelen als uitgangspunt moeten dienen.

(7) De werkgelegenheidsstrategie is uitvoerig geëvalueerd, onder andere tijdens een in 2000 voltooide grondige tussentijdse evaluatie van de strategie en een belangrijke evaluatie in 2002 van de ervaringen die in de eerste vijf jaar zijn opgedaan. Deze evaluatie wees uit dat er behoefte is aan continuïteit in de strategie teneinde resterende structurele zwaktes en de nieuwe uitdagingen waarvoor een uitgebreide Europese Unie zich gesteld ziet, aan te pakken.

(8) Wil de uitvoering van de agenda van Lissabon slagen, dan moet het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten op een evenwichtige manier drie elkaar aanvullende en wederzijds ondersteunende doelstellingen bevorderen, namelijk volledige werkgelegenheid, kwaliteit en productiviteit van de arbeid en sociale samenhang en integratie. Voor de verwezenlijking van deze doelstellingen zijn verdere structurele hervormingen vereist rond tien onderling samenhangende hoofdprioriteiten en moet speciale aandacht worden besteed aan een coherent beheer van het proces. De beleidshervormingen vereisen integratie van de genderdimensie in de uitvoering van de maatregelen.

(9) Op 6 december 2001 heeft de Raad een reeks indicatoren vastgesteld om tien dimensies van de investeringen in de kwaliteit van de arbeid te meten, en gevraagd

deze indicatoren te gebruiken bij het toezicht op de Europese richtsnoeren en aanbevelingen voor de werkgelegenheid.

(10) Actief en preventief beleid moet bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van volledige werkgelegenheid en sociale integratie door ervoor te zorgen dat werklozen en inactieven die willen werken, in staat zijn op de arbeidsmarkt te concurreren en daarin te integreren.

(11) Ondernemerschap en bedrijfsinnovatie moeten worden gestimuleerd om de mogelijkheden van ondernemingen om meer en betere banen te creëren, beter te benutten. De lidstaten zetten zich in voor de uitvoering van het Europees Handvest voor kleine ondernemingen en zijn verwikkeld in een proces van benchmarking van het ondernemingenbeleid.

(12) Het juiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid zal helpen het concurrentievermogen van het bedrijfsleven te ondersteunen, de kwaliteit en productiviteit van de arbeid te vergroten en de aanpassing van het bedrijfsleven en de werknemers aan de economische veranderingen te vergemakkelijken. De normen inzake gezondheid en veiligheid op het werk moeten worden opgetrokken overeenkomstig de nieuwe communautaire strategie voor 2002-2006. De visserij-, landbouw- en bouwnijverheidssector, de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening zijn uit arbeidsongevallenoogpunt risicosectoren. De toegang van de werknemers tot opleiding is een essentieel onderdeel van het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid en de participatie van alle werknemers moet met passende streefdoelen worden ondersteund, rekening houdend met het rendement van investeringen voor de werknemers, de werkgevers en de samenleving als geheel.

(13) De tenuitvoerlegging van coherente en globale strategieën voor levenslang leren is van essentieel belang voor de verwezenlijking van volledige werkgelegenheid, betere kwaliteit en productiviteit van de arbeid en een hechtere sociale samenhang. De Europese Raad van Barcelona was ingenomen met de mededeling van de Commissie "Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren", waarin de belangrijkste bouwstenen van strategieën voor levenslang leren werden genoemd, namelijk partnerschap, inzicht in de leerbehoefte, adequate middelen, toegankelijkere leermogelijkheden, de ontwikkeling van een leercultuur en het streven naar hoge kwaliteit. De Europese Raad van Lissabon heeft aangedrongen op een forse jaarlijkse stijging van de investeringen per capita in menselijke hulpbronnen. Meer investeringen vereisen voldoende prikkels voor de werkgevers en individuen, en een overheveling van publieke middelen naar een efficiëntere investering in menselijke hulpbronnen binnen het hele scala van leeractiviteiten.

(14) Voor de ondersteuning van de economische groei, de stimulering van de werkgelegenheid en de ondersteuning van de financiële houdbaarheid van de stelsels van sociale bescherming is een adequaat arbeidsaanbod nodig. Het gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd"[7], concludeert dat hiervoor allesomvattende nationale strategieën ontwikkeld moeten worden die gebaseerd zijn op een levenscyclusaanpak. Het beleid moet het arbeidspotentieel van alle groepen,

---

[7] Gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad "Vergroting van de arbeidsparticipatie en bevordering van beroepsactiviteit op oudere leeftijd", op 7 maart 2002 door de Raad goedgekeurd.

met inbegrip van vrouwen, oudere werknemers, gehandicapten en immigranten, benutten. De Europese Raad van Barcelona is overeengekomen dat de Europese Unie ernaar moet streven de gemiddelde leeftijd waarop mensen werkelijk stoppen met werken, in de periode tot 2010 geleidelijk op te trekken met circa 5 jaar. Deze leeftijd werd geraamd op 59,9 jaar in 2001.

(15) De genderspecifieke verschillen op de arbeidsmarkt moeten geleidelijk worden weggewerkt, wil de Europese Unie volledige werkgelegenheid bereiken, de kwaliteit van de arbeid verhogen en sociale integratie en samenhang bevorderen. Dit vereist zowel integratie van de genderdimensie in het beleid als specifieke beleidsmaatregelen om voor vrouwen en mannen de voorwaarden te scheppen om op de arbeidsmarkt in te treden, herin te treden en te blijven. De Europese Raad van Barcelona heeft afgesproken dat de lidstaten voor 2010 voorzien in kinderopvang voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33% van de kinderen onder 3 jaar. De onderliggende factoren van de verschillen in werkloosheid en beloning tussen mannen en vrouwen moeten worden aangepakt en bij de verkleining van die verschillen moeten concrete resultaten worden geboekt, zonder dat getornd mag worden aan het beginsel van loondifferentiatie volgens productiviteit en arbeidsmarktsituatie.

(16) De daadwerkelijke integratie op de arbeidsmarkt van personen uit achterstandsgroepen zal resulteren in een betere sociale integratie, arbeidsparticipatie en financiële houdbaarheid van de stelsels van sociale bescherming. Het beleid zal discriminatie moeten aanpakken, een persoonlijke benadering van individuele behoeften moeten bieden en adequate arbeidskansen moeten creëren door de werkgevers stimulansen te bieden om personen uit deze achterstandsgroepen in dienst te nemen. Bij het besluit van de Raad van 3 december 2001 is 2003 uitgeroepen tot het "Europees Jaar van personen met een handicap"[8]. De toegang tot de arbeidsmarkt vormt een belangrijke prioriteit voor de naar schatting ongeveer 37 miljoen mensen met een handicap in de EU, van wie er veel kunnen en willen werken.

(17) Teneinde de vooruitzichten op volledige werkgelegenheid en sociale samenhang te verbeteren, moet het evenwicht tussen inkomen uit arbeid en inkomen bij werkloosheid of inactiviteit zodanig zijn dat mensen worden aangemoedigd op de arbeidsmarkt in te treden en er te blijven, en dat het scheppen van werkgelegenheid wordt bevorderd.

(18) Onder zwartwerk worden verstaan "alle betaalde werkzaamheden die wat hun aard betreft wettig zijn maar niet aan de autoriteiten worden gemeld"[9]. Studies schatten de gemiddelde omvang van de informele economie op 7 à 16% van het BBP van de EU. Zwartwerk moet worden omgezet in reguliere arbeid teneinde het algehele ondernemingsklimaat, de kwaliteit van de arbeid van de betrokkenen, de sociale samenhang en de houdbaarheid van de overheidsfinanciën en stelsels van sociale bescherming te verbeteren. De verbetering van de statistische kennis van de omvang van zwartwerk in de lidstaten en de EU dient voorrang te krijgen.

(19) De Europese Raad van Barcelona was ingenomen met het actieplan van de Commissie voor vaardigheden en mobiliteit en in de resolutie van de Raad van 3 juni 2002 inzake

---

8 PB 19/12/2001 (2001/903/EG).

9 COM(1998) 219 def.

vaardigheden en mobiliteit wordt de Commissie, de lidstaten en de sociale partners verzocht de vereiste maatregelen te nemen. Een grotere beroeps- en geografische mobiliteit en een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt zullen bijdragen tot meer werkgelegenheid en sociale samenhang. De mogelijkheden van immigratie om de knelpunten op de arbeidsmarkt weg te nemen, dienen bestudeerd te worden, terwijl tegelijkertijd de ontwikkelingsdoelstellingen van de landen van herkomst op de lange termijn moeten worden ondersteund.

(20) De evaluatie van de eerste vijf jaar van de Europese werkgelegenheidsstrategie heeft uitgewezen dat een beter beheer essentieel is voor de doeltreffendheid van de strategie in de toekomst. Een geslaagd werkgelegenheidsbeleid vereist samenwerking op alle niveaus, de betrokkenheid van een aantal operationele diensten en adequate financiële voorzieningen om de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren te ondersteunen. De lidstaten zijn verantwoordelijk voor de daadwerkelijke tenuitvoerlegging van werkgelegenheidsrichtsnoeren en voor evenwichtige resultaten op regionaal en plaatselijk niveau.

(21) De daadwerkelijke tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren vereist de actieve deelname van de sociale partners in alle stadia, van het ontwerp van het beleid tot de uitvoering ervan. Op de sociale top van 13 december 2001 verklaarden de sociale partners dat de coördinatie van het tripartiet overleg uitgebreid en verbeterd moet worden. Ook werd afgesproken dat er voor elke voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad een tripartiete sociale top over groei en werkgelegenheid gehouden zal worden.

(22) Behalve aan deze werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten de lidstaten volledig uitvoering geven aan de globale richtsnoeren voor het economisch beleid en ervoor zorgen dat de maatregelen volledig stroken met het doel de openbare financiën gezond te houden en de macro-economische stabiliteit in stand te houden,

BESLUIT:

Artikel 1

De in de bijlage opgenomen richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten worden aangenomen.

Artikel 2

De lidstaten houden in hun werkgelegenheidsbeleid volledig en op geïntegreerde wijze rekening met alle aspecten van de richtsnoeren; hierover wordt verslag uitgebracht in de jaarlijks op 1 oktober in te dienen nationale actieplannen.

Gedaan te Brussel, op

Voor de Raad
De voorzitter

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.

A. De overkoepelende doelstellingen

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

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. De synergieën moeten volledig worden benut, uitgaande van de positieve wisselwerking tussen de drie doelstellingen.

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 EU:

- 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 van 50% in 2010.

De lidstaten moeten dienovereenkomstige nationale streefcijfers vaststellen die consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten.

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 privéleven, 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

Het werkgelegenheidsbeleid moet de sociale integratie bevorderen door de arbeidsdeelname te vergemakkelijken via bevordering van de toegang tot stabiele, hoogwaardige arbeid voor alle vrouwen en mannen die in staat zijn te werken, bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en voorkoming van uitsluiting van mensen van het arbeidsleven.

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 EU en de ondersteuning van economische en sociale herstructureringen.

Het beleid moet met name bijdragen tot een aanzienlijke daling tegen 2010 van het percentage werkende armen in alle lidstaten.

B. Actieprioriteiten

In hun streven de drie overkoepelende doelstellingen te verwezenlijken dienen de lidstaten de volgende actieprioriteiten uit te voeren. 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 voorkomen de instroom in langdurige werkloosheid en bevorderen de duurzame herintreding op de arbeidsmarkt van werklozen en inactieven die willen werken. Zij:

– zorgen ervoor dat van werkzoekenden in een vroeg stadium van hun werkloosheid de behoeften worden vastgesteld, dat zij advies en begeleiding krijgen, dat zij hulp krijgen bij het zoeken naar werk en een op maat gesneden stappenplan aangeboden krijgen; *tegen 2005 moeten deze diensten aangeboden worden aan alle werklozen voordat zij vier maanden werkloos zijn*;

– bieden werkzoekenden toegang tot effectieve en efficiënte maatregelen om hun inzetbaarheid en integratiekansen te vergroten. Actieve arbeidsmarktmaatregelen moeten beantwoorden aan individuele behoeften, waarbij speciale aandacht moet worden geschonken aan mensen met de grootste problemen op de arbeidsmarkt, en zij moeten mensen toerusten met relevante ervaring om op de arbeidsmarkt te kunnen concurreren; de lidstaten zorgen er met name voor dat:

  voor 2005 alle werklozen een nieuwe start geboden wordt in de vorm van

werkervaring of opleiding (waar nodig vergezeld van permanente begeleiding bij het zoeken naar werk) voordat zij zes maanden werkloos zijn als het gaat om jongeren die de meeste kans lopen om langdurig werkloos te worden, en voordat zij twaalf maanden werkloos zijn in alle andere gevallen;

voor 2010 30% van de langdurig werklozen deelnemen aan een actieve maatregel in de vorm van werkervaring of opleiding.

– moeten de effectiviteit en efficiëntie van de arbeidsmarktprogramma's regelmatig evalueren en dienovereenkomstig bijstellen.

2. STIMULERING VAN HET ONDERNEMERSCHAP EN BEVORDERING VAN HET SCHEPPEN VAN WERKGELEGENHEID

De lidstaten moedigen het creëren van meer en betere banen aan door het ondernemerschap en innovatie te stimuleren in een gunstig ondernemingsklimaat. Speciale aandacht dient te worden besteed aan het werkgelegenheidspotentieel van nieuwe ondernemingen, de dienstensector en O&O. De op nationale streefcijfers gebaseerde beleidsinitiatieven dienen zich te richten op de:

– bevordering van onderwijs en opleiding in ondernemers- en managementvaardigheden en steunverlening, ook via training, om het ondernemerschap binnen ieders bereik te brengen, met name van vrouwen, werklozen en inactieven die willen werken;

– vereenvoudiging en beperking van de administratieve lasten en regelgeving voor het opzetten van een bedrijf en de aanwerving van personeel; vergemakkelijking van de toegang tot microkredieten en risicokapitaal voor beginnende ondernemingen en ondernemingen met grote groeimogelijkheden (zie ook richtsnoer 11 van de GREB's).

3. AANPAK VAN VERANDERINGEN EN BEVORDERING VAN HET AANPASSINGSVERMOGEN OP HET WERK

De lidstaten bevorderen het aanpassingsvermogen van de werknemers en ondernemingen aan veranderingen, waarbij voor de nodige flexibiliteit en zekerheid gezorgd moet worden. Zij moderniseren hun arbeidswetgeving door al te restrictieve onderdelen die negatief uitwerken op de dynamiek van de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid van groepen die moeilijk toegang hebben tot de arbeidsmarkt, te versoepelen, 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 privéleven en tussen flexibiliteit en zekerheid bevorderen;

– betere arbeidsomstandigheden, met inbegrip van de gezondheid en veiligheid, en de toegang van alle werknemers tot opleiding; het beleid moet met name gericht zijn op:

een algehele verlaging met 15% van de incidentie van arbeidsongevallen en met 25% in risicosectoren, zulks in elke lidstaat;

kleinere verschillen tussen de deelname aan opleiding tussen laag- en hooggekwalificeerde werknemers.

– de ontwikkeling en verspreiding van innovatieve en duurzame vormen van werkorganisatie;

– het positieve management van economische veranderingen en herstructureringen.

4. MEER EN BETERE INVESTERINGEN IN MENSELIJK KAPITAAL EN STRATEGIEËN VOOR LEVENSLANG LEREN

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.

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

– *de lidstaten moeten ervoor zorgen dat het gemiddelde percentage van de 25-64-jarigen in de EU met ten minste een hogere middelbare opleiding op 80% of meer komt te liggen;*

– *een verhoging van de participatiegraad van volwassenen aan onderwijs en opleiding tot 15% in de EU, waarbij die participatiegraad in elke lidstaat boven de 10% moet liggen.*

Efficiënte investeringen in menselijk kapitaal door de werkgevers en werknemers moeten worden vergemakkelijkt, bijvoorbeeld door een passende fiscale behandeling van de uitgaven voor onderwijs en beroepsopleiding, en er moeten publieke middelen worden overgeheveld naar investeringen in menselijke hulpbronnen overeenkomstig de totale vastgelegde begrotingsmiddelen.

Het beleid moet voor 2010 leiden tot een aanzienlijke stijging per capita van de publieke en private investeringen in menselijke hulpbronnen, volgens nationale streefcijfers, waaronder een aanzienlijke stijging in de hele EU van de bedrijfsinvesteringen in de opleiding van volwassenen tot 5% van de totale arbeidskosten.

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. 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 en flexibele vormen van werkorganisatie – en prikkels voor vroegtijdige uittreding 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;

Het beleid moet voor 2010 met name leiden tot een stijging met 5 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 lidstaten nationale streefcijfers vaststellen die consistent zijn met de op EU-niveau gewenste resultaten.

– en zetten de door de immigratie geboden aanvullende arbeidskrachten in overeenkomstig het immigratiebeleid van de Gemeenschap en op een wijze die de ontwikkelingsdoelstellingen voor de lange termijn van de landen van herkomst ondersteunt.

6. GENDERGELIJKHEID

De lidstaten moeten via een op integratie van de genderdimensie gerichte aanpak en specifieke beleidsmaatregelen geleidelijk de genderkloven in de arbeidsparticipatie, werkloosheid en beloning dichten. *Het beleid moet voor 2010 met name een einde maken aan de genderspecifieke verschillen op het gebied van de werkloosheid en leiden tot een halvering van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in elke lidstaat, 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 beleid moet voor 2010 kinderopvangfaciliteiten bieden voor ten minste 33% van de kinderen onder 3 en jaar voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd in elke lidstaat.*

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, gehandicapten, immigranten en etnische minderheden, door hun inzetbaarheid te ontwikkelen, de arbeidskansen te vergroten en alle vormen van discriminatie te voorkomen.

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

– *een halvering van de schooluitval in elke lidstaat zodat die in de hele EU tot 10% wordt teruggebracht;*

– *een halvering in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid voor mensen in een achterstandspositie, volgens de nationale definities;*

– *een halvering in elke lidstaat van de verschillen in werkloosheid tussen niet-EU- en EU-onderdanen.*

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

De lidstaten herzien de financiële prikkels teneinde werken aantrekkelijker te maken en de mensen aan te moedigen werk te zoeken en te aanvaarden en aan het werk te blijven. Zij hervormen 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 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, rekening houdend met individuele situaties; waar nodig, de verstrekking van uitkeringen voor werkenden overwegen; de hoge marginale belastingtarieven verlagen om inactiviteitsvallen uit de weg te ruimen en de belastingdruk op laagbetaalden reduceren.

Het beleid moet voor 2010 met name leiden tot een significante verlaging van de belastingdruk op laagbetaalde werknemers volgens nationale streefcijfers.

9. OMZETTEN VAN ZWARTWERK IN REGULIERE ARBEID

Om zwartwerk uit te bannen zorgen de lidstaten voor de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van een brede beleidsmix, 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 investeren in de ontwikkeling van de statistische grondslag op nationaal en EU-niveau om de omvang van het probleem en de op nationaal niveau bereikte vooruitgang te meten.

Het beleid moet voor 2010 met name leiden tot een aanzienlijke verlaging van zwartwerk in elke lidstaat, gebaseerd op een verbeterde statistische grondslag.

10. BEVORDERING VAN BEROEPS- EN GEOGRAFISCHE MOBILITEIT EN VERBETERING VAN DE AFSTEMMING TUSSEN VRAAG EN AANBOD OP DE ARBEIDSMARKT

De lidstaten pakken tekorten en knelpunten op de arbeidsmarkt en regionale verschillen in werkgelegenheid en werkloosheid aan door de beroepsmobiliteit te bevorderen en belemmeringen voor de geografische mobiliteit uit de weg te ruimen, 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 gebruik te maken van de mogelijkheden van immigratie.

De transparantie van werk- 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 EU voor 2005 in staat zijn alle via de diensten voor de arbeidsvoorziening van de lidstaten bekendgemaakte vacatures te raadplegen.*

C. Bevordering van een beter beheer en betere samenwerking en uitvoering

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

De inzet van alle relevante actoren

Met eerbiediging van de verschillende nationale tradities en gebruiken, moet er gezorgd worden voor een nauwe betrokkenheid van de relevante parlementaire organen bij de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren. Bovendien moeten de voornaamste belanghebbenden, waaronder het maatschappelijk middenveld, ten volle hun rol in de Europese werkgelegenheidsstrategie spelen.

De participatie van regionale en lokale actoren in de ontwikkeling en tenuitvoerlegging van de richtsnoeren dient te worden ondersteund, met name door middel van plaatselijke partnerschappen, informatieverspreiding en raadpleging.

Een sterke betrokkenheid van de sociale partners

De samenwerking met de sociale partners op nationaal, bedrijfstak-, regionaal, plaatselijk en ondernemingsniveau moet bevorderd worden om de tenuitvoerlegging, monitoring en follow-up van de werkgelegenheidsstrategie te garanderen.

De sociale partners op nationaal niveau wordt overeenkomstig hun nationale tradities en gebruiken verzocht te zorgen voor de daadwerkelijke tenuitvoerlegging 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 en de gezondheid en veiligheid op het werk.

De Europese sociale partners op centraal en sectoraal niveau wordt verzocht bij te dragen tot de tenuitvoerlegging 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 sociale partners op centraal niveau jaarlijks verslag uitbrengen over hun bijdrage aan de tenuitvoerlegging van de richtsnoeren. De sectorale sociale partners wordt verzocht verslag uit te brengen over hun respectieve acties.

Effectieve en efficiënte uitvoering

De lidstaten zorgen ervoor dat de operationele diensten in staat worden gesteld de doelstellingen en prioriteiten van het werkgelegenheidsbeleid effectief en efficiënt ten uitvoer te leggen. Dit vereist met name moderne diensten voor de arbeidsvoorziening die nauw samenwerken met de diensten voor sociale herintegratie, de beschikbaarheid van hoogwaardige diensten ter ondersteuning van levenslang leren en arbeidsinspecties die betere arbeidsomstandigheden bevorderen.

Adequate financiële middelen

De lidstaten zorgen ervoor dat voor de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren adequate financiële middelen worden uitgetrokken en dat 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 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.