

RAAD

BESLUIT VAN DE RAAD

van 18 februari 2002

betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2002

(2002/177/EG)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

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

Gezien het voorstel van de Commissie ⁽¹⁾,

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

Gezien het advies van het Europees Parlement ⁽²⁾,Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité ⁽³⁾,Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽⁴⁾,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

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

Overwegende hetgeen volgt:

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

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

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

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

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

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

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

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

⁽⁵⁾ PB C 30 van 28.1.1998, blz. 1.

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

⁽¹⁾ PB L 22 van 24.1.2001, blz. 18.

⁽²⁾ PB L 22 van 24.1.2001, blz. 27.

⁽³⁾ Zie bladzijde 70 van dit Publicatieblad.

BESLUIT:

Enig artikel

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

Gedaan te Brussel, 18 februari 2002.

Voor de Raad

De voorzitter

M. ARIAS CAÑETE

BIJLAGE

WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VOOR 2002

horizontale doelstellingen — voorwaarden scheppen voor volledige werkgelegenheid in een kennismaatschappij

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

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

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

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

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

I. VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid

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

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

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

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

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: uitkerings-, belasting- en opleidingsstelsels

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

2. Elke lidstaat:

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

Ontwikkeling van beleid inzake actief ouder worden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Elke lidstaat:

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

II. ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCHAP EN HET SCHEPPEN VAN BANEN

Vergemakkelijken van het starten en exploiteren van een bedrijf

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

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

Nieuwe werkgelegenheidskansen in de kennismaatschappij en de dienstensector

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

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

Regionale en lokale actie voor werkgelegenheid

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

11. De lidstaten:

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

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

Belastinghervormingen voor werkgelegenheid en opleiding

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

12. Elke lidstaat:

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

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

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

Modernisering van de arbeidsorganisatie

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

13. De sociale partners wordt verzocht:

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

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

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

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

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

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

IV. VERSTERKING VAN HET GELIJKEKANSENBELEID VOOR MANNEN EN VROUWEN*Gendermainstreaming*

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

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

- ervoor te zorgen dat voor vrouwen een actief arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd dat in verhouding staat tot hun aandeel in de werkloosheid;
 - bijzondere aandacht te besteden aan het gendereffect van belasting- en uitkeringsstelsels. Wanneer men constateert dat belasting- en uitkeringsstelsels de arbeidsparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, moeten deze worden herzien;
 - er met name op toe te zien dat het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt toegepast;
 - bijzondere aandacht te schenken aan de obstakels die vrouwen ondervinden bij het opzetten van een nieuw bedrijf of bij het zelfstandig worden met de bedoeling deze weg te nemen;
 - ervoor te zorgen dat zowel mannen als vrouwen op een positieve manier, op vrijwillige basis en zonder verlies van arbeidskwaliteit, kunnen kiezen voor flexibele vormen van arbeidsorganisatie;
 - de voorwaarden te scheppen waaronder de toegang van vrouwen tot onderwijs, bij- en nascholing en levenslang leren, met name toegang tot opleiding en tot de nodige kwalificaties voor een loopbaan in de informatietechnologie, wordt vergemakkelijkt.
16. De lidstaten houden daartoe bij de uitvoering van de richtsnoeren in het kader van de vier pijlers rekening met het genderspect:
 - ontwikkeling en versterking van systemen voor raadpleging van organisaties die zich voor gelijkheid van vrouwen en mannen inzetten;
 - toepassing van procedures voor de beoordeling van het gendereffect in het kader van elk richtsnoer;
 - ontwikkeling van indicatoren voor het meten van vooruitgang in verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van elk richtsnoer.

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

Bestrijding van op gendergerelateerde verschillen

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

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

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

Combineren van arbeid en zorg

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

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

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