

Voorstel voor een beschikking van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001

(2001/C 29 E/04)

(Voor de EER relevante tekst)

COM(2000) 548 def. — 2000/0225(CNS)

(Door de Commissie ingediend op 6 september 2000)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het advies van het Europees Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Gezien het advies van het Comité voor de werkgelegenheid,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Het „proces van Luxemburg”, dat op de uitvoering van een gecoördineerde Europese werkgelegenheidsstrategie is gebaseerd, is door de buitengewone 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, die door de Europese Raad is bevestigd, heeft een proces met een hoge zichtbaarheid, een sterk politiek engagement en een brede aanvaarding onder de betrokkenen op gang gebracht.
- (2) Het besluit van de Raad van 13 maart 2000 betreffende de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2000 heeft het mogelijk gemaakt het „proces van Luxemburg” te verstevigen door die richtsnoeren uit te voeren.
- (3) De Europese Raad van Lissabon van 23 en 24 maart 2000 heeft als nieuw strategisch doel voor de Europese Unie vastgesteld om 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. De verwezenlijking van dit doel zal de Unie in staat stellen de voorwaarden voor volledige werkgelegenheid te herstellen.
- (4) Er moet voor consistentie en synergie tussen de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de globale richtsnoeren voor het economisch beleid worden gezorgd.
- (5) Bij de tenuitvoerlegging van de werkgelegenheidsrichtsnoeren dienen de lidstaten te streven naar een hoge mate van consistentie met twee andere prioriteiten in de conclusies van de Europese Raad van Lissabon, namelijk modernisering en verbetering van de sociale bescherming, en bevordering van sociale integratie, waarbij er tegelijkertijd voor moet worden gezorgd dat werk loont.
- (6) 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 menselijke hulpbronnen.
- (7) 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 werkorganisatie, levenslang leren en verhoging van de participatiegraad, met name van vrouwen.
- (8) Het gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid 2000 van de Raad en de Commissie beschrijft de werkgelegenheidssituatie in de Gemeenschap en onderzoekt het optreden van de lidstaten bij de uitvoering van hun werkgelegenheidsbeleid overeenkomstig de richtsnoeren voor 2000 en de aanbeveling van de Raad van 14 februari 2000 betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.
- (9) Op (. . .) is door de Raad een nieuwe aanbeveling betreffende de tenuitvoerlegging van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten goedgekeurd.
- (10) Bij de herziening van de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 2001, waarbij de vierpijlerstructuur wordt gehandhaafd, en de verbetering van de efficiëntie van het „proces van Luxemburg” moet op verzoek van de Europese Raad van Lissabon onder meer rekening worden gehouden met de in 2000 gehouden tussentijdse evaluatie van het „proces van Luxemburg”.
- (11) De lidstaten moeten zich meer inspanningen getroosten om het genderperspectief in alle pijlers te integreren en zichtbaar te maken.
- (12) 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.

(13) Bij de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren moeten de lidstaten rekening kunnen houden met regionale omstandigheden zonder dat de nationale doelstellingen in het gedrang komen, alsmede met het beginsel van gelijke behandeling.

(14) Er is een vervolg nodig op Richtlijn 1999/85/EG ⁽¹⁾, die voorziet in de mogelijkheid op experimentele grondslag een verlaagd BTW-tarief op arbeidsintensieve diensten toe te passen, met name om de uitwerking van nationale initiatieven op het werkgelegenheidspotentieel na te gaan.

(15) De bijdrage van de Structuurfondsen, en in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds, aan de Europese werkgelegenheidsstrategie moet in de nieuwe programmaperiode worden benadrukt.

(16) Tot de doelstellingen van het Verdrag behoren een duurzame ontwikkeling en integratie van milieuoverwegingen in andere beleidsterreinen van de Gemeenschap. De lidstaten wordt verzocht deze integratie in hun nationale werkgelegenheidsstrategieën door te voeren door het scheppen van werkgelegenheid op milieugebied aan te moedigen,

HEEFT DE VOLGENDE BESCHIKKING GEGEVEN:

Artikel 1

De hierbij gevoegde richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2001 worden aangenomen. De lidstaten houden met die richtsnoeren rekening in hun werkgelegenheidsbeleid.

Artikel 2

Deze beschikking is gericht tot de lidstaten.

⁽¹⁾ PB L 277 van 28.10.1999, blz. 34.

BIJLAGE

WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VOOR 2001

Horizontale doelstellingen — Het scheppen van voorwaarden voor volledige werkgelegenheid in een kennis-economie

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- en dienstenmarkten, heeft, in combinatie met gunstige mondiale economische vooruitzichten, een positief economisch klimaat voor de Europese Unie gecreëerd, hetgeen de verwezenlijking van een aantal van de belangrijkste doelstellingen van de Unie mogelijk maakt. Verdere vooruitgang is evenwel niet automatisch verzekerd: het vereist leiderschap, engagement en een gecoördineerd optreden.

Het is daarom dat de Europese Raad volledige werkgelegenheid tot het kernpunt van het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de EU heeft verklaard en de lidstaten heeft 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 permanente toepassing van een efficiënte, evenwichtige en wederzijds ondersteunende beleidsmix, gebaseerd op macro-economisch beleid, structurele hervormingen die aanpasbare en flexibele arbeidsmarkten, innovatie en concurrentievermogen bevorderen, en een actieve welvaartsstaat gericht op de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, participatie, integratie en solidariteit.

Het „proces van Luxemburg” wordt met een aantal belangrijke uitdagingen geconfronteerd: het voorbereiden van de overgang naar een op kennis gebaseerde economie, het benutten van de voordelen van de informatie- en communicatietechnologieën, het moderniseren van het Europees sociaal model door investeringen in mensen, het bestrijden van sociale uitsluiting en het bevorderen van gelijke kansen. Teneinde de in Lissabon overeengekomen doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken, moeten de lidstaten een uit de onderstaande, horizontale doelstellingen bestaande coherente, globale strategie toepassen:

A. De lidstaten moeten kansen op werk vergroten passende prikkels aanbieden voor iedereen die bereid is betaald werk te verrichten, teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken. In dit verband moeten de lidstaten nationale doelstellingen vaststellen om bij te dragen aan de algemene Europese doelstellingen van een algemene arbeidsparticipatie van 70 % in 2010 en een arbeidsparticipatie van meer dan 60 % voor vrouwen. Hierbij moet ook aandacht worden besteed aan de verbetering van de kwaliteit van banen.

- B. De lidstaten moeten alomvattende en coherente strategieën voor levenslang leren ontwikkelen, teneinde mensen te helpen de vaardigheden te verwerven en bij te houden welke nodig zijn om gedurende de hele levenscyclus te kunnen inspelen op economische en sociale veranderingen. In het bijzonder moeten de strategieën, om inzetbaarheid, aanpassingsvermogen en vaardigheden, alsmede de participatie aan de kenniseconomie te verbeteren, de ontwikkeling van systemen voor lager, middelbaar en hoger onderwijs, bijscholing en beroepsopleiding voor jonge mensen en volwassenen omvatten. Dergelijke strategieën preciseren 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 op kennis gebaseerde maatschappij is. In dit verband moeten de sociale partners via onderhandelingen tot afspraken 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 vaststellen voor een toename van de investeringen in menselijke hulpbronnen en in de participatie aan bijscholing (hetzij formeel hetzij informeel). Tevens is het belangrijk dat ze de vooruitgang die bij de verwezenlijking van dergelijke doelstellingen wordt geboekt, regelmatig evalueren.
- C. 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 tenuitvoerleggingsproces te ontwikkelen voor de richtsnoeren waarvoor zij de hoofdverantwoordelijkheid dragen, de onderwerpen te identificeren waarover zij moeten onderhandelen en regelmatig verslag uit te brengen over de vooruitgang, alsmede de invloed van hun acties op 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 op nationaal vlak ondernomen inspanningen.
- D. 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 door middel van het op evenwichtige wijze vaststellen van hun prioriteiten, teneinde niet af te wijken van het geïntegreerde karakter en de gelijke waarde van de richtsnoeren. De werkgelegenheidsstrategie wordt uitgewerkt in de nationale actieplannen, waarbij de op de vier pijlers en de horizontale doelstellingen gebaseerde beleidsmix wordt geïdentificeerd, die moet aangegeven op welke wijze beleidsinitiatieven onder de verschillende richtsnoeren worden gestructureerd met het oog op het verwezenlijken van langetermijndoelstellingen.
- E. De lidstaten en de Commissie moeten de ontwikkeling van gemeenschappelijke kwantitatieve indicatoren versterken met het oog op een gedegen evaluatie van de vooruitgang die onder de vier pijlers wordt geboekt en als hulp bij het vaststellen van benchmarks en het identificeren van beste praktijken. De sociale partners moeten passende indicatoren en benchmarks, alsmede ondersteunende statistische gegevensbanken ontwikkelen om de vooruitgang bij de acties waarvoor zij verantwoordelijk zijn te kunnen meten.

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 hun inspanningen opvoeren om preventieve en op inzetbaarheid gerichte strategieën op basis van de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften te ontwikkelen; binnen een door elke lidstaat te bepalen termijn, die niet meer dan twee jaar mag bedragen, maar die langer mag zijn in de lidstaten met een bijzonder hoge werkloosheid, zorgen de lidstaten ervoor dat:

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

Deze preventieve en inzetbaarheidsmaatregelen zouden moeten worden gecombineerd met herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen.

In dit verband dienen de lidstaten verder te werken aan de modernisering van hun openbare diensten voor arbeidsvoorziening en hun partnerschap met andere dienstverleners, zodat zij de preventie- en activeringsstrategie zo efficiënt mogelijk kunnen toepassen.

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: socialezekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels

De socialezekerheidsstelsels, de belastingstelsels en de opleidingsstelsels moeten — waar dat noodzakelijk blijkt — worden herzien en aangepast zodat zij de inzetbaarheid van werknemers actief ondersteunen. Bovendien moeten die stelsels op passende wijze interactief zijn, zodat de prikkel om terug te keren op de arbeidsmarkt voor die werklozen die bereid en in staat zijn om te werken 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 diegenen met de grootste problemen.

2. Elke lidstaat zal:

- zijn socialezekerheids- en belastingstelsels onderzoeken en waar nodig herzien, teneinde armoedevallen weg te nemen en het voor werklozen en inactieven aantrekkelijker te maken om werk te zoeken en te aanvaarden;
- zich inspannen om het percentage personen voor wie actieve maatregelen ter bevordering van hun inzetbaarheid met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt worden getroffen, aanzienlijk te verhogen, en, op basis van zijn uitgangspositie, de uitgaven per hoofd van de bevolking voor actieve maatregelen verhogen, daarbij rekening houdende met de kosteneffectiviteit en het algemene begrotingsevenwicht.

Ontwikkeling van beleid inzake het 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 sociale attitudes ten opzichte van oudere werknemers, alsmede een herziening van de socialezekerheids- en belastingstelsels.

3. De lidstaten zullen derhalve beleid ontwikkelen voor het actief ouder worden, met het oog op het vergroten van het vermogen 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 arbeidsvaardigheden van oudere werknemers op peil te houden, om flexibele werkregelingen in te voeren en om het bewustzijn bij werkgevers van het potentieel van oudere werknemers te vergroten;
- ervoor te zorgen dat oudere werknemers in voldoende mate toegang hebben tot bijscholing, teneinde hen in staat te stellen op voet van gelijkheid deel te nemen aan een op kennis gebaseerde arbeidsmarkt; en
- belasting- en socialezekerheidsstelsels te herzien, met het oog op de afschaffing van belemmeringen en het vaststellen van prikkels die oudere werknemers ertoe aansporen aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.

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

Voor de ontwikkeling van een op kennis gebaseerde economie en de verbetering van het aantal banen en de kwaliteit van die 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 concept levenslang leren met het oog op een gemakkelijke overgang van school naar werk, omdat ze de basis leggen voor productieve menselijke hulpbronnen met kern- en specifieke vaardigheden en mensen in staat stellen zich positief aan sociale en economische veranderingen aan te passen. De ontwikkeling van inzetbare arbeidskrachten betekent dat mensen in staat worden gesteld ten volle gebruik te maken van de voordelen van de kennismaatschappij, dat lacunes in vaardigheden worden aangepakt en dat het verlies van kwalificaties ten gevolg van werkloosheid, non-participatie en uitsluiting gedurende het hele leven wordt voorkomen.

4. De lidstaten moeten derhalve de kwaliteit van hun onderwijs- en opleidingsstelsels, alsmede de relevante curricula, verbeteren, hun leerlingstelsels moderniseren en veelzijdige lokale leercentra ontwikkelen, teneinde:

- jonge mensen de basisvaardigheden, waaronder IT- en taalvaardigheden, bij te brengen die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt en die nodig zijn om deel te nemen aan levenslang leren;
- analfabetisme uit te roeien en het aantal jonge mensen dat vroegtijdig het onderwijssysteem verlaat aanzienlijk te verminderen, met name door bijzondere aandacht te besteden aan jongeren met leerproblemen. De lidstaten ontwikkelen in dit verband maatregelen gericht op het tegen 2010 halveren van het aantal 18- tot 24-jarigen dat alleen lager middelbaar onderwijs heeft gevolgd en geen bijscholing krijgt;

- de voorwaarden te creëren voor betere toegang tot levenslang leren voor volwassenen, waaronder die volwassenen met atypische arbeidsovereenkomsten, teneinde geleidelijk uit te komen op het percentage van de beroepsbevolking (25-64 jaar) dat in de best presterende lidstaten op enig moment aan onderwijs en opleiding deelneemt, het percentage in 2005 te verdubbelen en tegen 2010 ten minste 10 % te halen;
- ervoor te zorgen dat in hun onderwijssystemen aandacht wordt besteed aan een voortdurend bijgewerkt pakket kernvaardigheden.

Om mobiliteit te vergemakkelijken en levenslang leren te bevorderen, moeten de lidstaten de erkenning van kwalificaties, verworven kennis en vaardigheden verbeteren.

5. De lidstaten streven naar het ontwikkelen van e-Learning voor alle burgers. Ze zorgen er in het bijzonder voor dat alle scholen eind 2001 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 in staat te stellen een brede toegang tot deze technologieën te hebben.

6. De lidstaten bevorderen maatregelen voor werklozen 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 opleidingen voor werklozen, met het oog op het geleidelijk bereiken van het gemiddelde van de drie meest ontwikkelde lidstaten, en ten minste 20 %.

Actieve maatregelen voor de ontwikkeling van het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en voor het bestrijden van nieuwe knelpunten

In alle lidstaten bestaan naast werkloosheid en uitsluiting van de arbeidsmarkt ook tekorten aan arbeidskrachten in bepaalde sectoren, beroepen en regio's. Met de verbetering van de werkgelegenheidssituatie en de steeds snellere technologische veranderingen nemen deze knelpunten toe. Onvoldoende actieve maatregelen ter voorkoming en bestrijding van tekorten aan arbeidskrachten is schadelijk voor het concurrentievermogen, verhoogt de inflatiedruk en houdt de structurele werkloosheid hoog.

7. De lidstaten zullen, waar aangewezen samen met de sociale partners, hun inspanningen opvoeren om nieuwe knelpunten te identificeren 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 ontwikkelen van beleid ter voorkoming van een tekort aan vaardigheden;
- het bevorderen van de beroeps- en geografische mobiliteit;
- het verbeteren van het functioneren van de arbeidsmarkten door betere, op Europees niveau met elkaar verbonden gegevensbanken met vacatures en scholingsmogelijkheden, en door het gebruik maken 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. Dit kan leiden tot een groter risico op uitsluiting. Er bestaat behoefte aan een coherent pakket maatregelen ter bevordering van sociale integratie door middel van steun voor de integratie van achterstandsgroepen en individuen in de arbeidswereld, en ter bestrijding van discriminatie bij de toegang tot en op de arbeidsmarkt.

8. Elke lidstaat zal:

- trajecten ontwikkelen bestaande uit efficiënte preventieve en actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van risico- of achterstandsgroepen en -individuen, met het oog op het voorkomen van marginalisering, het ontstaan van „werkende armen” en het afglijden naar uitsluiting;
- discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid bij de toegang tot de arbeidsmarkt en onderwijs en opleiding identificeren en bestrijden;

- passende maatregelen ten uitvoer leggen teneinde 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 hiertoe overeenkomstig zijn situatie nationale doelstellingen vaststellen.

II. Ontwikkeling van ondernemerschap en het scheppen van banen

Vergemakkelijking van het starten en exploiteren van een bedrijf

Het starten van een bedrijf 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 begrip ondernemerschap in de gehele samenleving en in leerplannen te stimuleren, 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 lasten voor het MKB te verlichten en te vereenvoudigen. Dit beleid zal de inspanningen van de lidstaten om zwart werk aan te pakken, versterken.

9. De lidstaten zullen in het bijzonder streven 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 medewerkers. Verder dienen de lidstaten wanneer zij nieuwe regels voorbereiden de mogelijke invloed daarvan op dergelijke administratieve lasten en algemene kosten van de ondernemingen te evalueren.

10. De lidstaten bevorderen de ontwikkeling van ondernemerschap

- door de belemmeringen te onderzoeken, teneinde ze af te schaffen, die, met name in de belasting- en socialezekerheidsstelsels, bestaan voor het zelfstandig worden of voor het oprichten van een kleine onderneming;
- door het bevorderen van opleidingen in ondernemerschap en zelfstandige beroepsactiviteiten, van gespecialiseerde ondersteunende diensten en opleidingen voor ondernemers en toekomstige ondernemers;
- door het bestrijden van zwart werk en het bevorderen van de verandering van zwart werk in legaal werk, met alle nodige middelen, waaronder regelgeving, prikkels en de hervorming van belasting- en socialezekerheidsstelsels, in samenwerking met de sociale partners.

Nieuwe mogelijkheden voor werkgelegenheid in de kennismaatschappij en de dienstensectoren

Indien de Europese Unie de uitdaging die de werkgelegenheid vormt met succes het hoofd wil bieden, moeten alle potentiële bronnen van werkgelegenheid alsook de nieuwe technologieën op efficiënte wijze te baat worden genomen.

Innovatieve ondernemingen moeten in een ondersteunende omgeving kunnen functioneren omdat zij een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan het mobiliseren van het werkgelegenheidsscheppend potentieel van de kennismaatschappij. Met name in de dienstensector bestaat een aanzienlijk potentieel. Hiertoe:

11. moeten de lidstaten de belemmeringen voor het verlenen van diensten afschaffen en randvoorwaarden creëren om het werkgelegenheidspotentieel van de hele dienstensector, d.w.z. de traditionele en de niet-traditionele, de bedrijfsdiensten en de sector persoonlijke diensten, te gebruiken voor het scheppen van meer en betere banen. In het bijzonder moet gebruik worden gemaakt van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij en de milieusector.

Lokale actie voor werkgelegenheid

Alle actoren op regionaal en lokaal niveau moeten worden gemobiliseerd voor de tenuitvoerlegging van de Europese werkgelegenheidsstrategie door het identificeren van het werkgelegenheidsscheppend potentieel op lokaal niveau en het versterken van partnerschappen hiertoe.

12. De lidstaten:

- 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;
- moedigen partnerschappen aan tussen alle betrokken actoren, waaronder de sociale partners, voor de tenuitvoerlegging van dergelijke strategieën op lokaal niveau;

- bevorderen maatregelen om het concurrentievermogen en het vermogen tot het scheppen van banen in de sociale economie, in het bijzonder het aanbieden van goederen en diensten in verband met behoeften waaraan de markt nog niet voldoet, te vergroten en tevens de belemmeringen te analyseren — teneinde ze te beperken — die deze maatregelen in de weg zouden staan;
- versterken de rol van de openbare diensten 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 op de werkgelegenheid van de belastingdruk te verdiepen en het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker te maken door de langetermijntrend naar hogere belastingen en heffingen op arbeid om te buigen. Belastinghervormingen moeten ook rekening houden met de noodzaak van hogere investeringen in mensen door het bedrijfsleven, overheden en individuen zelf, gezien de langetermijnvloed op de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

13. Elke lidstaat zal:

- zich, voor zover nodig en rekening houdende met het huidige belastingniveau, een geleidelijke verlaging van de totale fiscale lasten en, waar aangewezen, een geleidelijke verlaging van belasting op arbeid en van de indirecte loonkosten — met name op relatief laaggeschoolde en laagbetaalde arbeid — ten doel stellen. Dergelijke hervormingen moeten worden doorgevoerd zonder de gezondmaking van de overheidsfinanciën en het financiële evenwicht van de socialezekerheidsstelsels op de helling te zetten;
- prikkels bieden en fiscale belemmeringen voor investeringen in menselijke hulpbronnen afschaffen;
- onderzoeken of het wenselijk is gebruik te maken van alternatieve bronnen van belastinginkomsten, onder andere energie en vervuilende emissies, rekening houdende met de huidige marktrends, met name in de oliemarkten.

III. Bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers

De mogelijkheden die door de kenniseconomie worden geboden en het vooruitzicht van meer en betere banen vereisen een voortdurende aanpassing van de arbeidsorganisatie en een bijdrage door alle actoren, waaronder ondernemingen, aan de tenuitvoerlegging van de strategieën inzake levenslang leren, teneinde te kunnen voldoen aan de behoeften van werkenden en werkgevers.

Modernisering van de arbeidsorganisatie

Teneinde de modernisering van de arbeidsorganisatie en de arbeidsvormen te stimuleren, dient een sterk partnerschap tot stand te worden gebracht op alle passende niveaus (Europees, nationaal, sectoraal, plaatselijk en op het niveau van de ondernemingen).

14. 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 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 (bijv. telewerk) en kwesties in verband met de arbeidsduur, zoals het vaststellen van de arbeidsduur op jaarbasis, arbeidstijdverkortingen, beperking van overwerk, uitbreiding van deeltijdarbeid en toegang tot loopbaanonderbrekingen. In het kader van het „proces van Luxemburg” wordt de sociale partners gevraagd jaarlijks verslag uit te brengen over welke aspecten van de modernisering van de arbeidsorganisatie in de onderhandelingen zijn behandeld, alsmede over de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging ervan en de invloed op de werkgelegenheid en het functioneren van de arbeidsmarkt.

15. De lidstaten zullen, waar aangewezen samen met de sociale partners,

- het bestaand regelgevend kader herzien en voorstellen voor nieuwe bepalingen en stimulansen bestuderen om ervoor te zorgen dat deze een bijdrage leveren aan het verminderen van de belemmeringen voor werkgelegenheid, om de invoering van moderne vormen van arbeidsorganisatie te vergemakkelijken en om de arbeidsmarkt te helpen zich aan te passen aan structurele veranderingen in de economie;
- trachten een betere toepassing van de bestaande wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op de werkplek te waarborgen door de maatregelen in verband met de handhaving uit te breiden en te versterken, 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 streefcijfers voor de vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in traditionele risicosectoren vast te stellen;

- tegelijkertijd, rekening houdende met steeds diverser wordende werkgelegenheidsvormen, nagaan of het wenselijk is in de wetgeving gemakkelijker aanpasbare contractvormen op te nemen en ervoor zorgen dat werknemers met dergelijke contracten meer zekerheid en een hogere beroepsstatus krijgen, verenigbaar met de behoeften van de ondernemingen.

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

Teneinde de vaardighedeniveaus in ondernemingen te verhogen als onderdeel van levenslang leren:

16. wordt de sociale partners op alle relevante niveaus verzocht om:

- overeenkomsten in verband met levenslang leren te sluiten, teneinde de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen, 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 het „informatiemaatschappij-alfabetisme” een feit is;
- ondernemingen aan te sporen beste praktijken inzake levenslang leren te identificeren en een Europese prijs voor buitengewoon vernieuwende ondernemingen te ontwikkelen.

IV. Versterking van het gelijkkansenbeleid voor mannen en vrouwen

Gendermainstreaming

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

Vrouwen ondervinden nog steeds specifieke problemen in verband met de toegang tot de arbeidsmarkt, loopbaanontwikkeling, salaris en het combineren van beroep en gezin. 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 de genderinvloed van belastingstelsels en socialezekerheidsstelsels. Wanneer belasting en/of socialezekerheidsstelsels worden geïdentificeerd die de participatie van vrouwen aan het arbeidsproces negatief beïnvloeden, moeten deze worden herzien;
- bijzondere aandacht te besteden aan het waarborgen van de toepassing van het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde;
- bijzondere aandacht te schenken aan de obstakels die vrouwen ondervinden bij het opzetten van een nieuwe zaak of bij het zelfstandig worden;
- ervoor te zorgen dat vrouwen vrijelijk, op vrijwillige basis en zonder verlies van arbeidskwaliteit kunnen kiezen voor flexibele vormen van arbeidsorganisatie.

17. 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.

Teneinde een gedegen evaluatie van de geboekte vooruitgang mogelijk te maken, dienen de lidstaten te zorgen voor adequate systemen en methoden voor gegevensverzameling.

Bestrijding van de genderkloof

De lidstaten en de sociale partners moeten aandacht besteden aan de ongelijkheid bij de vertegenwoordiging van vrouwen of mannen in bepaalde economische sectoren en in bepaalde beroepen, alsmede aan de verbetering van de kansen van vrouwen inzake loopbaanontwikkeling.

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

- hun inspanningen vergroten om de kloof tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen en mannen te verkleinen door een grotere participatie van vrouwen aan het arbeidsproces actief te steunen;
- actie ondernemen om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle economische sectoren en beroepen te komen;
- positieve acties ondernemen om gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk te bevorderen en de inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen te verkleinen: acties ter bestrijding van de genderkloof in zowel de publieke als de private sector zijn nodig en het effect van de beleidsmaatregelen inzake verschillen in beloning op grond van geslacht moet worden geïdentificeerd en bestudeerd;
- nadenken over een versterkt gebruik van maatregelen ter verbetering van de positie van vrouwen, teneinde de genderkloof te verkleinen.

Vergemakkelijking van de combinatie van werk en gezin

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 afhankelijke personen, 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 na een onderbreking van hun loopbaan op de arbeidsmarkt terugkeren over verouderde vaardigheden beschikken en moeilijkheden bij de toegang tot een opleiding ondervinden. Herintreding van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt na een periode van afwezigheid moet worden vergemakkelijkt. Teneinde gelijke kansen te versterken,

19. moeten de lidstaten en de sociale partners:

- gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen ontwerpen, uitvoeren en bevorderen, met inbegrip van betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere afhankelijke personen, alsmede regelingen inzake ouderschaps- en andere vormen van verlof;
 - nadenken over de vaststelling van een nationale doelstelling voor het vergroten van het aanbod van opvangmogelijkheden, rekening houdende met de eigen situatie;
 - 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 uit de weg kunnen worden geruimd.
-