



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 2.6.2003
COM(2003) 312 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE
AAN DE RAAD, AAN HET EUROPEES PARLEMENT,
AAN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ
EN AAN HET COMITÉ VAN DE REGIO'S**

TUSSENTIJDSE EVALUATIE VAN DE AGENDA VOOR HET SOCIAAL BELEID

INHOUD

1.	Inleiding	3
2.	Uitdagingen aangaan – kansen grijpen	4
2.1.	Een nieuwe politieke en economische situatie.....	4
2.2.	Uitbreiding	4
3.	De strategie van Lissabon en het <i>acquis</i> van de Agenda voor het sociaal beleid	6
3.1	De Agenda voor het sociaal beleid: oorsprong en ontwikkeling binnen de strategie van Lissabon	6
3.2	Vorderingen tot dusver.....	7
3.2.1	De werkgelegenheidssituatie.....	7
3.2.2	De sociale situatie	8
3.3	De kosten van het ontbreken van een sociaal beleid.....	8
3.4	Betere governance.....	11
3.4.1	De actoren	11
3.4.2	De combinatie van beleidsinstrumenten	11
4.	Het sociaal <i>acquis</i> – consolidatie van de sociale normen in de EU.....	12
5.	Hoofdpijnen van het beleid en maatregelen.....	13
5.1	Meer en betere banen	13
5.2	Anticiperen op en gebruik maken van de verandering van het arbeidskader door een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te ontwikkelen.....	16
5.3	Bestrijding van armoede en alle vormen van uitsluiting en discriminatie	19
5.4	Modernisering van de sociale bescherming	21
5.5	Bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen.....	22
5.6	Versterking van de sociale aspecten van de uitbreiding en van de buitenlandse betrekkingen van de Europese Unie.....	23
6.	Conclusie en vooruitzichten.....	25
	BIJLAGE.....	26

1. INLEIDING

In juni 2000 heeft de Europese Commissie, na uitvoerig overleg met de betrokkenen en belanghebbenden, de agenda voor het sociaal beleid¹ voor de periode 2000-2005 gelanceerd. De agenda vormt het draaiboek voor het werkgelegenheids- en sociaal beleid, en vertaalt de beleidsdoelstellingen van de strategie van Lissabon voor economische en sociale vernieuwing in concrete maatregelen.

Het Europees Parlement heeft in september dat jaar een brede conferentie georganiseerd om vorm te helpen geven aan de resolutie die het in oktober heeft aangenomen².

Ten slotte werd de agenda in december 2000 goedgekeurd door de Europese Raad van Nice³ en bevat zij zes politieke richtsnoeren, over de vooruitgang waarvan de Commissie jaarlijks verslag uitbrengt in haar scoreborden⁴.

Van meet af aan was voorzien in een tussentijdse evaluatie in 2003. Aan de hand van de beoordeling van de afgelopen jaren moet de tussentijdse evaluatie bijdragen tot de vaststelling van de nieuwe beleidsmaatregelen die nodig zijn om de agenda te voltooien, speciaal voor de jaren 2004 en 2005.

De tussentijdse evaluatie moet er aldus voor zorgen dat de uitvoering van de agenda dynamisch en flexibel blijft, in staat is om in te spelen op de nieuwe uitdagingen en behoeften, en tegelijk rekening te houden met de ervaringen die in de eerste jaren zijn opgedaan.

In maart 2003 heeft de Commissie een conferentie⁵ georganiseerd om deze mededeling voor te bereiden. De conferentie bood een publiek forum om te discussiëren over de toekomst van het werkgelegenheids- en sociaal beleid. De vruchtbare gedachtewisseling tussen de belangrijkste betrokkenen heeft in aanzienlijke mate bijgedragen tot de totstandkoming van deze mededeling.

De conferentie was het erover eens dat een geslaagde uitbreiding in de komende periode de belangrijkste uitdaging voor de EU wordt. De tussentijdse evaluatie biedt een unieke gelegenheid om de volledige omvang van dit aspect duidelijk te maken. Tijdens de discussie werd er echter ook op aangedrongen dat de bestaande uitdagingen die aan de sociale agenda ten grondslag liggen – zoals de algemeen verbreide structurele zwaktes op de arbeidsmarkten, demografische ontwikkelingen, de aanhoudende genderongelijkheid, de veranderende gezinssamenstelling, technologische veranderingen en de eisen voor een kenniseconomie, verschillen en armoede, de internationalisatie van de economie – een hechte grondslag moeten blijven vormen voor toekomstige maatregelen van de EU op het gebied van het werkgelegenheids- en sociaal beleid.

¹ COM(2000) 379 def. van 28.06.2000.

² Resolutie A5-291/2000 van het Europees Parlement van 25.10.2000.

³ Europese Raad van Nice: conclusies (december 2000).

⁴ COM(2001) 104 def. van 22.02.2001; COM(2002) 89 def. van 19.02.2002; COM(2003) 57 def. van 06.02.2003.

⁵ Zie http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html

2. UITDAGINGEN AANGAAN – KANSEN GRIJPEN

2.1. Een nieuwe politieke en economische situatie

De economische en politieke situatie in 2003⁶ verschilt sterk van die in 2000. Het economisch optimisme van begin 2000 heeft sinds 2001 plaatsgemaakt voor een economische vertraging die langer blijkt te duren en ingrijpender is dan aanvankelijk door de economische deskundigen werd verwacht. Bovendien is de geopolitieke stabiliteit op de proef gesteld en de oorlog tegen Irak heeft voor nog meer onzekerheid gezorgd.

Op de gebieden waarvoor recente cijfers beschikbaar zijn, ziet het beeld er nu heel anders uit dan het zich in 2000 liet aanzien. De economische groei is scherp gedaald, er wordt minder nieuwe werkgelegenheid geschapen, de werkloosheid stijgt weer en het vertrouwen van de consumenten en het bedrijfsleven blijft gering.

Deze situatie mag echter de beoordeling voor de afgelopen jaren van de hervorming op het gebied van het werkgelegenheids- en sociaal beleid via de uitvoering van de agenda voor het sociaal beleid niet vertekenen. Een samenvatting van de bevindingen is eerder dit jaar door de Commissie gepubliceerd in haar verslag voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad⁷.

De tussentijdse evaluatie van de agenda is bedoeld als bijdrage tot de formulering van beleidsmaatregelen die de voorwaarden moeten onderbouwen voor een aanhoudende periode van hoge, niet-inflatoire groei. Zij moet helpen werkgelegenheid, rijkdom en welvaart te creëren en de sociale samenhang vergroten.

Hiertoe is het nodig dat de concurrentiepositie wordt verbeterd en dat bedrijven nieuwe ontwikkelingskansen gemakkelijker kunnen grijpen. Wil er succes worden geboekt, dan zal een beleid moeten worden gevoerd dat ten volle rekening houdt met de wisselwerking tussen de verschillende beleidsonderdelen, zoals geschetst in de strategie van Lissabon: het economisch, internemarkt-, ondernemingen-, onderwijs- en opleidings-, onderzoeks-⁸ en milieubeleid, om er slechts een paar te noemen waarvan de wisselwerking met het werkgelegenheids- en sociaal beleid van fundamenteel belang is om Europa te helpen bij het op strategische wijze verbeteren van de levenskwaliteit van allen die in de Europese Unie leven.

De gevoeligheid van de Europese economie voor externe omstandigheden pleit alleen maar meer voor voortzetting van de strategie van Lissabon en het opvoeren van het tempo van veranderingen, ook via de agenda voor het sociaal beleid.

2.2. Uitbreiding

In mei 2004 neemt de Europese Unie tien nieuwe lidstaten op, daarmee voorgoed een einde makend aan de deling van Europa na de Tweede Wereldoorlog.

⁶ Zie bijvoorbeeld Europese Commissie (2003). Spring 2003 Economic Forecasts. European Economy Nr. 2/2003.

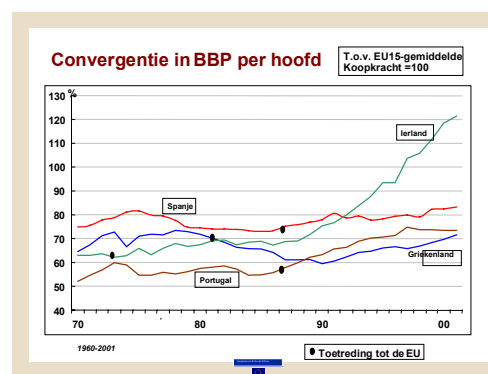
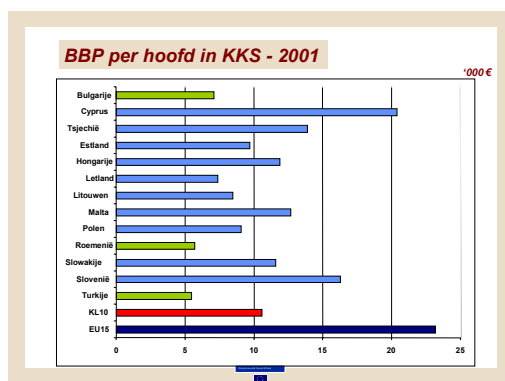
⁷ COM(2003) 57 def. van 14.01.2003.

⁸ Er worden 1,2 miljoen extra onderzoekmedewerkers, waaronder 700 000 extra onderzoekers, nodig geacht om de doelstelling van Barcelona, namelijk een verhoging van de investeringen in onderzoek en ontwikkeling tot 3% van het BBP, te halen. Zie met name 'Investeren in onderzoek: een actieplan voor Europa', COM(2003) 226.

De uitbreiding in 2004 onderscheidt zich van vorige uitbreidingen door een over de hele linie toenemende diversiteit. Een nieuwe uitdaging op sociaal terrein betreft de discriminatie waarmee etnische minderheden en met name de Roma te maken hebben, voor wie dringende gezamenlijke oplossingen voor de diverse vormen van discriminatie en ontbering gevonden moeten worden.

De toegenomen diversiteit betreft in het bijzonder ook de economische verschillen. Het gemiddelde inkomensniveau in de tien toetredingslanden bedraagt nog niet de helft van het gemiddelde BBP per hoofd in de huidige lidstaten.

In het verslag-Kok over de uitbreiding van de Europese Unie wordt gesteld dat het “zelfs in het meest positieve scenario lange tijd – enkele decennia – zal duren eer de nieuwe lidstaten economisch gezien naar de huidige lidstaten toe gegroeid zijn. De kosten en baten hiervan vallen niet noodzakelijkerwijs in hetzelfde tijdperk: de kosten vanwege de toegenomen concurrentie en de aanpassingen zullen eerder optreden – in de eerste jaren van het lidmaatschap. De voordelen op lange termijn kunnen echter zeer groot zijn, mits adequaat beleid gevoerd wordt.”⁹



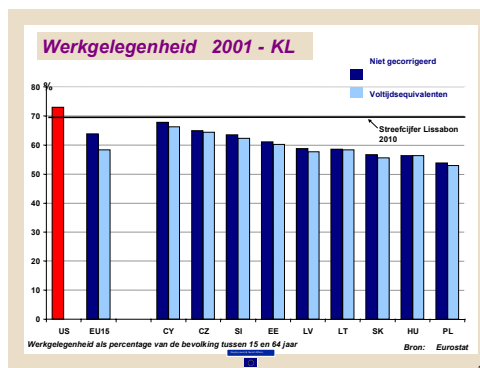
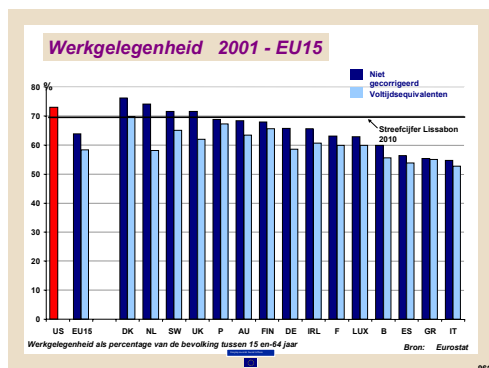
De ervaring leert dat convergentie geen automatisme is. In tegendeel, er zijn verschillende wegen die na toetreding tot de Europese Unie tot economische ontwikkeling leiden, wat erop duidt dat er geen recept voor snel succes is en dat perioden van convergentie en divergentie elkaar kunnen afwisselen.

De nieuwe lidstaten zullen snelle veranderingen in hun economische structuur blijven ondergaan. Dit zal reusachtige nieuwe kansen creëren, die moeten worden aangegrepen om duurzame economische en werkgelegenheids groei te onderbouwen en aldus op de lange termijn bij te dragen tot inkomensconvergentie. Het zal echter ook nadelige effecten voor delen van de bevolking hebben. Alles hangt de komende jaren af van een doelmatig beheer van dit proces.

Door de uitbreiding zal de gemiddelde werkgelegenheidsgraad in de Europese Unie licht dalen. Op grond van de economische prognoses van voorjaar 2003 en demografische overwegingen wordt het werkgelegenheids cijfer in 2002 voor de EU15 thans geraamd op ongeveer 64,3% en dat van de EU25 op 62,4%, meer dan 7,5% onder het streefcijfer van Lissabon voor 2010. Deze daling op het moment van de uitbreiding vormt echter geen reden om af te stappen van de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon en mag de verwezenlijking van deze doelstellingen niet in gevaar brengen.

⁹ W. Kok (2003): Uitbreiding van de Europese Unie. Wat is bereikt en wat is nu nodig? Verslag aan de Europese Commissie, blz. 42.

In landen¹⁰ als de Tsjechische Republiek en Cyprus ligt de werkgelegenheid al boven het EU-gemiddelde. Uit de gegevens komt ook het verschil in vol- en deeltijdarbeid tussen de huidige lidstaten en de toetredingslanden duidelijk naar voren.



Een punt dat in de openbare discussie over de toetreding grote aandacht kreeg, was de arbeidsmobiliteit in een uitgebreid Europa. Alle angstgevoelens ten spijt is het meest waarschijnlijke scenario¹¹ dat de arbeidsmobiliteit gematigd tot beperkt zal zijn en na een korte opleving vlak na de toetreding – met ongeveer 250.000 personen per jaar – weer terug zal beginnen te lopen om binnen tien jaar op minder dan 100.000 personen per jaar uit te komen.

De ervaring uit het verleden leert dat de angst voor mobiliteit bij vorige uitbreidingen ongegrond was. In tegendeel, de ontwikkelingen in die landen betekenden dat veel migrerende werknemers na de toetreding tot de EU juist naar hun land terugkeerden.

Het effect van de uitbreiding op de werkgelegenheid en de sociale situatie zal nauwlettend in het oog moeten worden gehouden. Het is duidelijk dat de tien toetredingslanden ervoor hebben gekozen zich aan te sluiten bij een constitutioneel kader waarvan de verbetering van de sociale normen, onder meer door middel van de sociale dialoog en sociale regelgeving, een belangrijk deel uitmaakt¹². Aan dit punt zal de komende jaren speciale aandacht moeten worden besteed. De correcte toepassing van het sociale *acquis communautaire* is in dit opzicht van essentieel belang.

3. DE STRATEGIE VAN LISSABON EN HET ACQUIS VAN DE AGENDA VOOR HET SOCIAAL BELEID

3.1 De Agenda voor het sociaal beleid: oorsprong en ontwikkeling binnen de strategie van Lissabon

De Top van Lissabon van 2000 bedacht de Europese Unie met een tienjarige strategie voor economische en sociale vernieuwing. Een jaar later, in Göteborg, werd met de EU-strategie voor duurzame ontwikkeling een milieudimensie aan de strategie van Lissabon toegevoegd.

¹⁰ Gegevens ontleend aan het Verslag over de werkgelegenheid in Europa 2002. Voor Malta geen gegevens voorhanden.

¹¹ Zie bijvoorbeeld European Integration Consortium (DIW, CEPR, FIEF, IAS, IGIER) (2001): The impact of Eastern enlargement on employment and labour markets in the EU Member States. Europese Commissie. Zie ook: K.F. Zimmerman (2003): Can migration from Eastern Europe alleviate the demographic burden of current EU Member States? DIW, Berlijn.

¹² Zie in dit verband ook W. Kok (2003): Uitbreiding van de Europese Unie. Wat is bereikt en wat is nu nodig? Verslag aan de Europese Commissie, blz. 2.

Bovendien werd het onhoudbare karakter van bepaalde sociale ontwikkelingen en de noodzaak tot bevordering van de sociale integratie als onderdeel van de strategie voor duurzame ontwikkeling onderkend. Het antwoord van de EU zal met het oog op de komende uitbreiding vormgeven aan de veranderingen die alle aspecten van het dagelijks leven van de mensen raken, op een manier die consistent is met de waarden en het maatschappijbeeld van de EU.

De strategie van Lissabon leverde niet alleen de politieke richtsnoeren voor de inhoud van het beleid, maar schiep ook een innovatieve methode voor de uitvoering van het beleid door de algemene invoering van de open coördinatiemethode als instrument ter verbetering van de governance in de EU. Deze nieuwe coördinatiemethode vormt een aanvulling op de bestaande beleidsinstrumenten, met name om de lidstaten te helpen geleidelijk hun eigen beleid te ontwikkelen.

Het beleidskader van Lissabon lag ten grondslag aan de Agenda voor het sociaal beleid, zoals die in juni 2000 door de Commissie is geïnitieerd. Centraal in de afgelopen drie jaar van uitvoering van de agenda stond de formulering van structurele antwoorden op de vraag hoe het Europees sociaal model kan worden gemoderniseerd en verbeterd om beter te kunnen inspelen op bestaande en nieuwe sociale behoeften. Dit vereist aandacht voor de sociale rechten en sociale rechtvaardigheid, alsmede sociale voorzieningen die economische veranderingen vergemakkelijken en individuen in de gelegenheid stellen hun mogelijkheden ten volle te verwezenlijken. Deze belangrijke doelstelling zal de komende jaren verder worden nagestreefd.

3.2 Vorderingen tot dusver

3.2.1 De werkgelegenheidssituatie

Ondanks de toename van de werkloosheid in reactie op de economische neergang en het verwachte nettoverlies aan banen in 2003¹³, zijn er sterke tekenen die erop wijzen dat de hervormingen van de afgelopen vijf jaar op veel, maar niet alle Europese arbeidsmarkten belangrijke structurele wijzigingen teweeg hebben gebracht. Sinds 1997, toen de Europese werkgelegenheidsstrategie werd gelanceerd, zijn er ongeveer 10 miljoen nieuwe banen gecreëerd, waarvan meer dan de helft door vrouwen zijn ingenomen. In 2002, een jaar van economische neergang, kwamen er toch nog 500.000 banen bij. Structurele verbeteringen zijn ook zichtbaar in de daling van de langdurige werkloosheid. Bovendien hebben de verbeterde situatie op de arbeidsmarkt en de netto-banengroei niet geleid tot een stijging van de inflatie op korte termijn. Niettemin blijven een aantal structurele zwaktes voortduren.

Hoewel de werkgelegenheidsgraad is gestegen van 62,3% in 1999, het jaar voorafgaande aan de lancering van de Agenda voor het sociaal beleid, tot 64,3% in 2002, blijft die nog ver onder de tussentijdse werkgelegenheidsdoelstelling voor 2005 van 67%.

Bovendien lopen de prestaties sterk van land tot land uiteen – zowel wat de geslaagde doorvoering van hervormingsplannen, als wat de vergroting van de werkgelegenheid betreft. Er zijn extra inspanningen nodig om de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon te halen, waaronder de doelstelling om tegen het einde van het decennium ten minste 50% van de oudere werknemers aan het werk te houden en de gemiddelde leeftijd waarop daadwerkelijk met werken wordt gestopt, met vijf jaar te verhogen. Bovendien lopen de

¹³ Europese Commissie (2003) Spring 2003 Economic Forecasts. Gepubliceerd als European Economy nr. 2/2003.

prestaties ook fors uiteen als het erom gaat de werknemers toe te rusten met de vaardigheden die nodig zijn in een in toenemende mate op kennis gebaseerde economie, en de kwaliteit van de banen te verbeteren, zulks als bijdrage tot een betere productiviteit.

Aangetoond is dat arbeidsmarkthervormingen en investeringen in de kwaliteit van de arbeid noodzakelijke vereisten zijn om meer mensen aan het werk te krijgen en de productiviteit te verbeteren¹⁴. Recente successen en simulaties laten zien dat kwaliteitsverbeteringen op de Europese arbeidsmarkten een voorwaarde zijn voor een verdere afname van de verschillende leeftijds-, geslachts- (met name voor mensen met zorgtaken) en vaardigheidengebonden tekorten die nog steeds de belangrijkste belemmeringen vormen voor meer werkgelegenheid in de EU en voor bestrijding van regionale werkloosheid.

Zij die werk doen van relatief geringe kwaliteit – banen die geen opleidings- en carrièremogelijkheden of zekerheid bieden – lopen nog steeds een grotere kans op werkloosheid en sociale uitsluiting. Bovendien is het gevaar om in een vicieuze cirkel van werk van geringe kwaliteit en met een lage productiviteit, werkloosheid en sociale uitsluiting te belanden, reëel.

3.2.2 De sociale situatie

Het toezicht op de vooruitgang bij de bestrijding van armoede en de bevordering van sociale integratie wordt nog steeds belemmerd door het gebrek aan actuele gegevens op een aantal terreinen. De verbeterde werkgelegenheidssituatie, met name de daling van de structurele werkloosheid met ongeveer 40% in de laatste paar jaar, zou echter in principe moeten hebben bijgedragen tot een versterking van de sociale samenhang.

De prestaties verschillen aanzienlijk per land, zowel wat de armoedecijfers als wat de inkomensverdeling betreft. Wat deze laatste betreft, bedraagt het verschil in inkomen tussen de hoogste en laagste 20% in de drie best presterende lidstaten de helft van dat in de drie slechtst presterende. Bovendien is weinig vooruitgang geboekt met de verkleining van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen en de terugdringing van het aantal voortijdige schoolverlaters.

De modernisering van de stelsels van sociale bescherming is een fundamenteel aspect van de hervorming van het Europees sociaal model. De financierbaarheid en kwaliteit van de stelsels van sociale bescherming op de lange termijn, met name in het licht van een vergrijzende bevolking, is een fundamenteel aspect dat bepalend is voor het welslagen van de hervormingsagenda.

3.3 De kosten van het ontbreken van een sociaal beleid

Een belangrijke leidraad in de Agenda voor het sociaal beleid was de vergroting van de rol van het sociaal beleid als productiefactor. Deze is de laatste jaren uitgebreid, met name via bevordering van kwaliteit als de motor van een bloeiende economie, meer en betere banen en een grotere sociale samenhang.

Na drie jaar is de tot dusver geboekte vooruitgang het duidelijkst zichtbaar in de Europese werkgelegenheidsstrategie, aangezien de bevordering van de kwaliteit van de arbeid volledig in de strategie is geïntegreerd.

¹⁴ Zie bijvoorbeeld ‘Werkgelegenheid in Europa 2002’, gepubliceerd door de Commissie.

De komende jaren zal bijzondere aandacht worden geschonken aan de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen. De basis is gelegd¹⁵. De Commissie zal de werkzaamheden inzake indicatoren en voor een beter inzicht in de praktijk van de arbeidsverhoudingen intensiveren. Dit is thans een cruciale taak aangezien de uitbreiding een grotere capaciteitsopbouw vergt om resultaten op dit essentiële onderdeel van het Europese sociale model te boeken¹⁶.

Ook op het gebied van de sociale bescherming is aanzienlijke vooruitgang geboekt met het werken aan kwaliteit. Bijvoorbeeld ten aanzien van de pensioenen, met name het werk dat is verzet inzake adequate en houdbare pensioenen. De gestroomlijnde aanpak van de sociale bescherming, met name door de algemene toepassing van de open coördinatiemethode, moet dit verdiepen.

De Commissie heeft op dit door het sociale beleid als productiefactor en de kwaliteitsbevordering geïnitieerde beginsel voortgeborduurd door onderzoek te doen naar de “kosten van het ontbreken van sociaal beleid”¹⁷. Deze benadering hangt samen met de beoogde verbetering van de regelgeving en de uit te voeren effectbeoordelingen voor belangrijke toekomstige nieuwe initiatieven, waarbij de economische, milieu- en sociale gevolgen van nieuwe wetgeving en beleidsmaatregelen worden onderzocht en rekening wordt gehouden met de kosten en baten op de kortere en langere termijn¹⁸.

In het licht van deze analyses en discussies is het nu gemakkelijker in te zien dat de rol van het sociaal beleid een integrerend deel uitmaakt van de dynamische ontwikkeling van moderne, open economieën en samenlevingen, en dat het op den duur cumulatieve voordelen met zich meebrengt. Het sociaal beleid bestrijkt een groot aantal verschillende terreinen, waaronder:

- Bevordering van een actief arbeidsmarktbeleid en investeringen in onderzoek, onderwijs en opleiding – die het menselijk kapitaal voor een kenniseconomie versterken, de productiviteitsgroei onderbouwen en de kans op sociale mislukking verkleinen. Onderzoek wijst uit dat een hoger opleidingsniveau de productiviteit en het verdiende inkomen gedurende de gehele loopbaan aanzienlijk doen toenemen¹⁹. De ontwikkeling van vaardigheden is van cruciaal belang om zich beter aan veranderingen op de werkplek te kunnen aanpassen.

¹⁵ Bijvoorbeeld in het verslag van de Groep op hoog niveau inzake arbeidsverhoudingen; in COM(2002) 341-1 en 341-2 van 26.06.2002 over de Europese sociale dialoog en de tripartiete sociale top; en in het autonome werkprogramma van de sociale partners voor de periode 2003-2005 (goedgekeurd in november 2002).

¹⁶ Conclusies van het voorzitterschap van de Europese Raad van Barcelona (2002)

¹⁷ Zie bijvoorbeeld COM(2002) 89 van 19.02.2002 en COM(2003) 57 van 06.02.2003; D. Fouarge (2003): Costs of non-social policy: towards an economic framework of quality social policies – and the costs of not having them. Studie in opdracht van de Europese Commissie; webpagina conferentie http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jan/1041848954_en.html

¹⁸ COM(2002) 275 def., 276 def., 277 def. en 278 def. van 05.06.2002.

¹⁹ Zie bijvoorbeeld A. de la Fuente (2002): Human capital in a global and knowledge-based economy. Studie in opdracht van de Europese Commissie.

- Investerings in hoge prestatienormen (inclusief gezondheid en veiligheid) op de werkplek, die de productiviteit verhogen en de verliezen door ongevallen beperken. Slechte of onveilige arbeidsomstandigheden kosten de Europese economie naar schatting zo'n 3 procent van het BBP per jaar, waarbij ongeveer 500 miljoen werkdagen per jaar verloren gaan²⁰.
- Investerings in een actief integratiebeleid en gelijke kansen voor iedereen, teneinde de vooruitzichten op deelname aan het economisch leven van de groepen en personen die daartoe zonder hulp niet in staat zijn, te verbeteren²¹.
- Investerings in sociale rust – waardoor kostbare sociale of arbeidsconflicten tot een minimum worden beperkt. Sociaal partnerschap versterkt het sociale kapitaal en de institutionele infrastructuur, waardoor andere beleidsvormen effect kunnen sorteren. Een recent verslag van de Wereldbank laat zien hoe sociaal partnerschap kan leiden tot kleinere inkomensverschillen, een lagere werkloosheid en inflatie, en een hogere productiviteit en een snellere aanpassing aan schokken²².

De hoofdstructuur van het Europees sociaal model is zeer veerkrachtig gebleken. Er is krachtige steun onder de bevolking, getuige recente Eurobarometer-resultaten, en aangetoond is dat de meest dynamische en best presterende economieën in de EU die zijn waar sprake is van een positieve wisselwerking tussen het economisch en sociaal beleid²³. Ook is aangetoond dat arbeidsmarkthervormingen en investeringen in de kwaliteit van de arbeid een noodzakelijke voorwaarde zijn om meer mensen aan het werk te krijgen en de productiviteit te verbeteren²⁴.

In dit verband spelen de communautaire actieprogramma's²⁵ en de verslagen over de werkgelegenheid in Europa, de sociale situatie, de arbeidsverhoudingen in Europa en gendergelijkheid een cruciale rol in de grondige analyse van de werkgelegenheid en de sociale situatie en zij dragen bij tot de formulering van het passende antwoord op de verschillende uitdagingen en behoeften waarvoor het Europees sociaal model zich geplaatst ziet. Het ontbreken van adequate en tijdig beschikbare gegevens en statistieken staat het onderzoek echter in de weg en leidt tot suboptimale conclusies.

²⁰ Zie bijvoorbeeld COM(2002) 118 van 11.03.2002; uitgebreide informatie over dit onderwerp is ook te vinden bij het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk – zie <http://agency.osha.eu.int>

²¹ Uit werkzaamheden van de OESO blijkt bijvoorbeeld dat hogere actieve sociale uitgaven – voor een actief arbeidsmarktbeleid, betalingen aan huishoudens met lage inkomens, uitgaven voor gezinszorg en kinderopvang, en investeringen in gezondheid – een aanzienlijk effect kunnen hebben op de productiviteit en de economische groei. R. Arjona, M. Ladaique and M. Pearson (2001): Growth, inequality and social protection. OESO.

²² Wereldbank (2003): Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment.

²³ Zie bijvoorbeeld COM(2002) 5 van 14.01.2003 en Europese Commissie (2002): Public Finances in EMU 2002. European Economy Nr. 3/2002.

²⁴ Zie bijvoorbeeld Europese Commissie (2002): Werkgelegenheid in Europa; G. S. Lowe (2003): The case for investing in high quality work. Presentation to the European Commission's Mid-Term Review of the Social Policy Agenda: Achievements and Perspectives, Brussel, 19-20 maart 2003 (zie webpagina van de conferentie).

²⁵ Het betreft hier met name de huidige actieprogramma's inzake maatregelen ter stimulering van de werkgelegenheid, sociale integratie, bestrijding van discriminatie en gendergelijkheid.

3.4 Betere governance

Nieuw bij de Agenda voor het sociale beleid was dat deze van meet af aan werd opgezet met het doel een betere governance te bereiken. Alle actoren moeten meer betrokken worden bij de vormgeving en uitvoering van de agenda en een passende combinatie van verschillende beleidsinstrumenten.

3.4.1 De actoren

De Agenda voor het sociaal beleid stelt een groot aantal actoren in de gelegenheid actief mee te werken aan het beheer van het aan deze agenda verbonden beleid: de Europese instellingen, organen en agentschappen; de lidstaten, waaronder de autoriteiten op regionaal en lokaal niveau; de sociale partners, het maatschappelijk middenveld en het bedrijfsleven.

In de mededeling over de Agenda voor het sociaal beleid²⁶ zette de Commissie uiteen hoe zij de taken en verantwoordelijkheden van elke actor in een op een verbeterde besluitvormingsstructuur gebaseerde agenda ziet.

De Commissie zal van haar recht van initiatief gebruik maken om alle relevante voorstellen in te dienen. Verder zal zij als katalysator fungeren en het beleid van de lidstaten en andere actoren met alle haar ter beschikking staande middelen steunen. Ook zal zij op de uitvoering van de agenda toezien en deze sturen. De Raad en het Europees Parlement zullen hun wetgevende taak moeten vervullen. In de lidstaten dienen de nationale regeringen en de regionale en lokale autoriteiten deze agenda in het eigen beleid uit te voeren. De sociale partners dienen op alle niveaus hun taak volledig te vervullen. Zij moeten in het bijzonder overeenkomsten sluiten, de arbeidsverhoudingen moderniseren en meehelpen een goed macro-economisch beleid tot stand te brengen. De niet-gouvernementele organisaties zullen nauw betrokken worden bij de uitwerking van beleid ter bevordering van sociale integratie en gelijke behandeling van iedereen.

De Commissie is van mening dat de directe betrokkenheid van de actoren een van de troeven van de agenda is, en is van oordeel dat deze benadering krachtdadig moet worden voortgezet. Er zijn echter aanzienlijke mogelijkheden voor verbeteringen op alle niveaus om bij te dragen tot de modernisering van het Europees sociaal model en ervoor te zorgen dat deze agenda breed gedeeld en gesteund wordt.

3.4.2 De combinatie van beleidsinstrumenten

De rol van de actoren verschilt al naargelang van de gebruikte methoden en instrumenten. In de mededeling over de Agenda voor het sociaal beleid werd ook onderstreept dat het voor de aanpak van de uitdagingen nodig is de passende combinatie te vinden van de verschillende instrumenten die op Europees niveau beschikbaar zijn, met volledige eerbiediging van het EG-Verdrag. Deze instrumenten zijn: de open coördinatiemethode, wetgeving, de sociale dialoog, de Structuurfondsen, actieprogramma's, mainstreaming, beleidsanalyse en onderzoek. De desbetreffende Europese agentschappen, met name de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, het Europees Agentschap voor de gezondheid en veiligheid op het werk in Bilbao en het Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat in Wenen, dienen in belangrijke mate bij te dragen tot het bevorderen van de Agenda voor het sociaal beleid.

²⁶ COM(2000) 379 def. van 28.06.2000.

Een gevolg van die benadering is dat de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen afhankelijk is van het welslagen van een groot aantal initiatieven en maatregelen. Ook op dit punt zijn er tekenen die erop wijzen dat de eerste helft van de uitvoering van de sociale agenda grotendeels geslaagd is. Er is evenwel geen reden tot zelfgenoegzaamheid, aangezien de EU nog een lange weg te gaan heeft voordat aan de doelstellingen van Lissabon is voldaan.

In de toekomst zal meer aandacht worden besteed aan de evaluatie van het bestaande beleid, met name voortbouwend op de ervaring die is opgedaan bij de beoordeling van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Deze beleidsevaluatie zal bijvoorbeeld betrekking hebben op de financiële instrumenten ter ondersteuning van de Europese sociale dialoog in 2004 en de tussentijdse evaluatie van genoemd integratieproces in 2005.

Een grondige evaluatie zal ook worden uitgevoerd voor de financiële steunmaatregelen, waaronder de actieprogramma's inzake maatregelen ter stimulering van de werkgelegenheid, sociale integratie, bestrijding van discriminatie en gendergelijkheid, alsook het Europees Jaar van personen met een handicap. Dit zal helpen bepalen hoe deze activiteiten het best een vervolg kunnen krijgen.

4. HET SOCIAAL ACQUIS – CONSOLIDATIE VAN DE SOCIALE NORMEN IN DE EU

De Europese Unie beschikt over een omvangrijk *acquis* op werkgelegenheids- en sociaal gebied. De wetgeving, in de vorm van richtlijnen, verordeningen of andere regelgeving, vormt hier een essentieel onderdeel van. Een overzicht van de Europese wetgeving op werkgelegenheids- en sociaal gebied gaat hierbij (*bijlage 1*). Zij garandeert gelijke concurrentievoorwaarden voor het bedrijfsleven, vergemakkelijkt het functioneren van de interne markt en voorziet in de sociale behoeften van de werknemers in een economisch geïntegreerd Europa. Daarnaast behoort ook de coördinatie van het nationaal beleid tot de sociale verworvenheden.

Op werkgelegenheids- en sociaal gebied betreft de regelgeving in de eerste plaats de werknemers (en soms hun gezinsleden) en het bedrijfsleven. Arbeidsomstandigheden, vrij verkeer van personen, veiligheid en gezondheid op het werk, gelijkheid van vrouwen en mannen, en discriminatiebestrijding zijn enkele aspecten die een enorme invloed hebben op de levenskwaliteit van de inwoners van de Europese Unie.

De Europese Commissie heeft zich ertoe verbonden ervoor te zorgen dat de wetgeving ten volle wordt nageleefd. De Europese Raad heeft deze verplichting op elke voorjaarsbijeenkomst opnieuw bekrachtigd. In 2001 stelde de Europese Raad in Stockholm een omzettingsdoelstelling vast van 98,5% van alle internemarktrichtlijnen. In Barcelona, in 2002, verbonden de staatshoofden en regeringsleiders zich ertoe alle richtlijnen waarvan de implementatietermijn met meer dan twee jaar was verstreken, om te zetten. In 2003 bekrachtigde de Europese Raad deze aanpak en vroeg hij om een voortgangsrapport voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004.

Het louter omzetten van de communautaire regelgeving in nationaal recht is echter niet voldoende. De wetgeving moet ook op de juiste manier in praktijk worden gebracht. De juiste toepassing en handhaving van de Europese wetgeving is een eerste vereiste voor het goed functioneren van de Europese Unie en om te garanderen dat de burgers, werknemers, consumenten en het bedrijfsleven eerlijk en gelijk worden behandeld. Daadwerkelijk toezicht op de correcte toepassing is ook van doorslaggevend belang om te waarborgen dat de rechten van de Gemeenschap daadwerkelijk kunnen worden uitgeoefend.

In de tweede helft van de looptijd van de Agenda voor het sociaal beleid zal de Commissie de naleving van het sociaal *acquis* en de controle op de toepassing ervan²⁷ tot hoogste prioriteit verheffen. Aangezien nauwe samenwerking tussen de Commissie en de lidstaten een essentieel onderdeel vormt van de daadwerkelijke controle op de toepassing van het Gemeenschapsrecht, moet een efficiënt gebruik worden gemaakt van alle beschikbare instrumenten die het mogelijk maken om kwesties of gevallen betreffende de niet-naleving of verkeerde toepassing van het Gemeenschapsrecht effectief en snel af te handelen. Zij zal een dringend beroep doen op de in de laatste paar jaar ingestelde werkgroepen en netwerken om de diensten in de lidstaten nauwer te betrekken bij de implementatie van en het toezicht op het Gemeenschapsrecht en de vervolgmaatregelen. Onlangs gecreëerde structuren zoals de Groep op hoog niveau inzake arbeidsverhoudingen of het netwerk van arbeidsinspecteurs, moeten een belangrijke rol spelen in de opsporing van implementatieproblemen en de hinderpalen op nationaal niveau helpen uit de weg te ruimen, met name door de uitwisseling van informatie.

Dergelijke netwerken en groepen, inclusief de belangrijkste actoren op nationaal niveau, spelen een doorslaggevende rol in de ondersteuning van de implementatie en naleving van het Gemeenschapsrecht. Door de uitbreiding wordt de taak van deze groepen nog belangrijker. Zij zullen ertoe bijdragen dat op de meest doeltreffende en kosteneffectieve manier aan de legitieme verwachtingen van de werknemers in de nieuwe lidstaten kan worden voldaan.

5. HOOFDLIJNEN VAN HET BELEID EN MAATREGELEN

Gedurende de eerste helft van de uitvoering van de agenda voor het sociaal beleid is met nagenoeg alle maatregelen volgens plan een begin gemaakt. Tijdens de tweede helft moet dit werk de passende follow-up krijgen. Dit houdt in dat er speciaal op zal worden toegezien dat de geïnitieerde maatregelen in de Europese Unie correct worden uitgevoerd en toegepast.

De volgende hoofdstukken bevatten een gedetailleerd overzicht van voorgenomen maatregelen met een tijdschema, voortbouwend op de politieke richtsnoeren van Nice, om de aangevatte werkzaamheden te consolideren en nieuwe maatregelen aan te kondigen om de bestaande uitdagingen en nieuwe behoeften op het gebied van het werkgelegenheids- en sociaal beleid aan te pakken. Deze lijst moet volledige transparantie bieden ten aanzien van de prioriteiten en activiteiten tot 2005. Het zal echter duidelijk zijn dat de agenda en de uitvoering ervan voldoende flexibel en dynamisch moeten blijven zodat de meest geschikte maatregelen op het juiste tijdstip kunnen worden genomen.

5.1 Meer en betere banen²⁸

Het perspectief van verwezenlijking van volledige werkgelegenheid dient vergezeld te gaan van vastberaden inspanningen om zoveel mogelijk mensen bij het arbeidsproces te betrekken, hetgeen met name inhoudt dat het beleid wordt versterkt om de gelijkheid van vrouwen en mannen in het beroepsleven te bevorderen, beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen, oudere werknemers voor de arbeidsmarkt te behouden, langdurige werkloosheid te bestrijden en integratieperspectieven te bieden aan de zwaksten door mobilisatie van alle actoren, met name in de sociale en solidaire economie. De keuze voor een kennismaatschappij veronderstelt een investering in menselijk kapitaal om de kwalificatie en de mobiliteit van werknemers te stimuleren. Terzelfder tijd dient de kwaliteit van de arbeid te worden bevorderd en dienen voor zoveel mogelijk mensen strategieën met betrekking tot levenslang onderwijs en opleiding te worden ontwikkeld.

²⁷ Zie ook de mededeling van de Commissie “Verbetering van de controle op de toepassing van het Gemeenschapsrecht”, COM(2002) 725 def. van 11 december 2002.

²⁸ De schuin gedrukte omkaderde tekst is ontleend aan de Agenda voor het sociaal beleid zoals goedgekeurd door de Europese Raad van Nice (december 2000).

Een topprioriteit is de benutting van het volledige werkgelegenheidspotentieel in Europa door vóór 2010 naar een werkgelegenheidsgraad van dicht tegen de 70% en naar een arbeidsparticipatie van vrouwen van 60% en van ouderen van 50% te streven, dit met inachtneming van de verschillende uitgangspunten van de lidstaten.

De evaluatie van vijf jaar Europese werkgelegenheidsstrategie heeft de positieve rol van de strategie bevestigd in de ondersteuning van de werkgelegenheidsprestatie en de bevordering van de structurele hervormingen in de lidstaten in de afgelopen jaren. Zij vormde de aanzet voor een vernieuwde strategie die beter moest zijn toegerust om uitdagingen als de demografische ontwikkelingen, regionale verschillen, de mondialisering en de herstructurering, doeltreffender te lijf te gaan.

De vernieuwde werkgelegenheidsstrategie is opgebouwd rond drie algemene doelstellingen: volledige werkgelegenheid door verhoging van de werkgelegenheidsgraad; kwaliteit en productiviteit van de arbeid; samenhang en een op integratie gerichte arbeidsmarkt; deze doelstellingen hangen met elkaar samen en ondersteunen elkaar wederzijds. Tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst in maart 2003 bevestigde de Europese Raad dat de werkgelegenheidsstrategie de leidende rol speelt in de uitvoering van de werkgelegenheids- en arbeidsmarkt doelstellingen van de strategie van Lissabon. Hij sprak ook de wens uit dat het nieuwe driejarige perspectief van de werkgelegenheidsrichtsnoeren een stabiele basis biedt voor een vereenvoudigde en efficiëntere strategie. Op 8 april 2003 heeft de Commissie als onderdeel van een “sturend pakket” met de globale richtsnoeren voor het economisch beleid voorstellen voor richtsnoeren en aanbevelingen voor de werkgelegenheid goedgekeurd²⁹. De voorgestelde werkgelegenheidsrichtsnoeren bevatten een lijst van tien actieprioriteiten ter onderbouwing van eerdergenoemde hoofddoelstellingen, waaronder nieuwe prioriteiten zoals de omzetting van zwartwerk in reguliere arbeid en een betere zichtbaarheid van het immigratievraagstuk.

De stroomlijning in een nieuw driejarenperspectief van de belangrijkste beleidsinstrumenten van de Unie voor structurele hervormingen – de globale richtsnoeren voor het economisch beleid (GREB), de internemarktstrategie en de werkgelegenheidsrichtsnoeren – zal ten goede komen aan de tenuitvoerlegging van de strategie van Lissabon en de Agenda voor het sociaal beleid.

Ingevolge het verzoek van de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad van 2003 heeft de Commissie een Europese taakgroep “Werkgelegenheid” opgericht, die praktische hervormingsmaatregelen moet ontwerpen die de lidstaten kunnen helpen om de herziene Europese werkgelegenheidsstrategie uit te voeren.

De tussentijdse evaluatie van het Europees Sociaal Fonds zal eind 2003 zijn afgerond. Er zullen passende conclusies worden getrokken voor de rest van de programmeringsperiode 2000-2006 en voor de toekomstige bijstandsverlening door het ESF. Als belangrijkste financieel instrument van de Europese werkgelegenheidsstrategie is het ESF ook betrokken bij het proces van sociale integratie. Ook ondersteunt het ESF de gemeenschappelijk overeengekomen tweeledige doelstelling van verwezenlijking en versterking van gelijke kansen voor vrouwen en mannen, en gendermainstreaming. Voorts zal de lancering in 2004 van de tweede fase van het communautair initiatief EQUAL innovatieve benaderingen en de uitwisseling van goede praktijken ondersteunen, vooral met betrekking tot maatregelen die

²⁹ COM(2003) 170, 176 en 177 van 8 april 2003.

zijn ontwikkeld in de werkgelegenheidsstrategie, het proces van sociale integratie en de raamstrategie inzake gendergelijkheid.

Maatregelen

Uitvoering van de herziene Europese werkgelegenheidsstrategie

- Uitvoering van de herziene Europese werkgelegenheidsstrategie op basis van richtsnoeren en aanbevelingen voor de werkgelegenheid; hierover zal in een jaarlijks gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid verslag worden uitgebracht (2004-2005)
- Herziening en opstelling van indicatoren voor het toezicht op de werkgelegenheidsstrategie, die in de gezamenlijke verslagen over de werkgelegenheid zullen worden gebruikt (2004-2005)
- Versterking van de werkgelegenheidsanalyse voor een EU van 25 lidstaten (2004-2005)
- Gebruikmaking van de verslagen van de sociale partners over de uitvoering van de werkgelegenheidsrichtsnoeren in de lidstaten met het oog op een peer review door de sociale partners (2004)
- Follow-up van het verslag van de taakgroep Werkgelegenheid (2004)
- Verzoek aan de sociale partners om een inbreng in de tripartiete sociale top (2004-2005)
- Vergroting van de zichtbaarheid van de macro-economische dialoog in het kader van Europese economische en sociale governance (2004-2005)

Uitvoering van het actieplan voor vaardigheden en mobiliteit

- Invoering van een Europese ziekteverzekeringskaart (2004)
- Mededeling van de Commissie over de kenniseconomie met meer en betere banen en een grotere sociale samenhang (2005)

Rol van het Europees Sociaal Fonds

- Investering in de vorming van menselijk kapitaal via het Europees Sociaal Fonds
- Verslag over de tussentijdse evaluatie van het Europees Sociaal Fonds (2004)
- Start van de tweede fase van het communautair initiatief EQUAL (2004) en integratie van de reeds ontwikkelde innovaties en goede praktijken in de werkgelegenheidsstrategie en het proces van sociale integratie.

5.2 Anticiperen op en gebruik maken van de verandering van het arbeidskader door een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid te ontwikkelen

De ingrijpende veranderingen van economie en arbeid, die met name verband houden met de opkomst van de kenniseconomie en de mondialisering, gaan in alle lidstaten steeds sneller. Zij nopen tot nieuwe collectieve antwoorden die rekening houden met de verwachtingen van de werknemers. De sociale dialoog en het overleg moeten de voorwaarden scheppen voor een deelneming van de werknemers aan de veranderingen, door te anticiperen op de ontwikkelingen in de ondernemingen, in de industriële sectoren en in wijder verband. Het zoeken naar een innoverend collectief kader dat aangepast is aan de nieuwe vormen van werkgelegenheid, moet de mobiliteit en de investering van individuen mogelijk maken in steeds gediversifieerder beroepssituaties door een overgang mogelijk te maken tussen de op elkaar volgende situaties of banen. Bij de te nemen acties om deze veranderingen in goede banen te leiden, dient op evenwichtige wijze een beroep te worden gedaan op de verschillende bestaande communautaire instrumenten, met name de open coördinatiemethode, en dient de sociale partners ruim baan te worden gegeven voor het nemen van initiatieven.

De belangrijkste boodschap die ten grondslag ligt aan de strategie van Lissabon is ‘verandering’, die moet leiden tot een structureel proces van economische en sociale vernieuwing. De uit deze doelstelling voortvloeiende beleidsbenadering is veranderingen aan te grijpen als een factor voor de vernieuwing van de Europese economie en de bevordering van dynamisme en innovatie, alsook voor de versnelling van de productiviteitsgroei en de versterking van het vermogen van het bedrijfsleven om de winstgevendheid te vergroten. De overheden en sociale partners in Europa en de lidstaten hebben een lange traditie in het vergemakkelijken van veranderingen en het begeleiden van het veranderingsproces door middel van voorschriften en praktijken.

Door het convergentieproces dat door de uitbreiding op gang zal worden gebracht, zal zich nog sterker de noodzaak doen gevoelen om dergelijke economische veranderingen in goede banen te leiden teneinde ervoor te zorgen dat zij bijdragen tot een duurzame verbetering van de levensstandaard voor iedereen, waarbij iedereen gelijke kansen heeft om van de veranderingen te profiteren. Tegelijkertijd zullen er maatregelen nodig blijven om de sociale stabiliteit te handhaven en te voorzien in de behoeften van degenen die nadelen van die veranderingen ondervinden.

Om de veranderingen in goede banen te leiden, is partnerschap nodig. Partnerschap is echter ook van essentieel belang om de arbeidsomstandigheden en contractuele betrekkingen aan te passen en te verbeteren. Het ligt ook aan de basis van de ontwikkeling van sociaal kapitaal. Voor de sociale partners is een belangrijke rol weggelegd bij de modernisering van de arbeidsbetrekkingen en de verbetering van de kwaliteit van de arbeidsverhoudingen om dat probleem op te lossen. Een belangrijke doelstelling voor de sociale partners blijft de bevordering van het aanpassingsvermogen.

Bevordering van de centrale en sectorale sociale dialoog op Europees niveau, als onderdeel van het Verdrag, is van essentieel belang voor de modernisering en verdere ontwikkeling van het Europees sociaal model. Met de goedkeuring van hun gezamenlijk werkprogramma voor de periode 2003-2005 hebben de sociale partners een beslissende stap gezet om – volledig zelfstandig – de uitvoering van de strategie van Lissabon te ondersteunen. De uitbreiding zal grote gevolgen hebben voor het functioneren van de sociale dialoog, aangezien de structuren van de sociale partners nog opgezet en versterkt moeten worden, met name op sectoraal niveau. De Commissie is voornemens dit proces te vergemakkelijken door een adequate versterking van de capaciteitsopbouw en de bevordering van goede praktijken. Deze werkzaamheden zullen doelgerichter kunnen worden uitgevoerd wanneer het representativiteitsonderzoek wordt voortgezet en er monografieën over de sociale partners in diverse sectoren in de nieuwe lidstaten worden opgesteld.

Bovendien kan de aanzet tot maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) een cruciale rol spelen in de versterking van het vermogen van Europa tot duurzame ontwikkeling, aanvaardbare compromissen helpen vinden en voor de economische, sociale en milieubehoefte en wensen tot win-winscenario's leiden.

Ten slotte zal de bevordering van de gezondheid en veiligheid op het werk in de komende jaren grote prioriteit krijgen, met name door de verdere uitvoering van de nieuwe gezondheids- en veiligheidsstrategie (2002-2006) en door de consolidatie van een cultuur van risicopreventie op basis van een totale benadering van het welzijn op het werk via een combinatie van diverse beleidsinstrumenten.

Maatregelen

Sociaal partnerschap

- Mededeling van de Commissie over de tenuitvoerlegging van na onderhandelingen gesloten overeenkomsten door middel van vrijwillige instrumenten (2004)
- Verslag van de Commissie over de uitvoering van het autonome werkprogramma van de sociale partners (2005)
- Evaluatie van het Europees Waarnemingscentrum voor veranderingen, dat deel uitmaakt van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, met het oog op de aanpassing aan de uitbreiding en de uitbreiding van het netwerk met nationale centra (2004-2005); alsmede de opzet van een uitwisseling van ervaringen over de modernisering van de werkorganisatie, uit te voeren door de Stichting (2004)

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

- Verslag van het Forum Maatschappelijk verantwoord ondernemen (2004)
- Mededeling van de Commissie over maatschappelijk verantwoord ondernemen (2005)
- Oprichting van een adviesgroep van ondernemingsvertegenwoordigers op sociaal terrein (2004)

Raadpleging en overeenkomsten

- Follow-up van de discussie van de sociale partners over de sociale gevolgen van de herstructurering (2004)
- Raadpleging van de sociale partners over de herschikking van de arbeidstijdrichtlijnen (2004)
- Raadpleging van de sociale partners over een mogelijke herziening van Richtlijn 2001/23/EG voor wat grensoverschrijdende overgangen van ondernemingen betreft (2005)
- Follow-up van het discussiestuk van de sociale partners over alternatieve vormen van geschillenregeling (2004)

Arbeidsrecht

- Onderhandelingen over en goedkeuring van een richtlijn van het Parlement en de Raad inzake de bescherming van de persoonsgegevens van werknemers (2004-2005)
- Onderhandelingen over en goedkeuring van hangende wetgevingsvoorstellen inzake Europese verenigingen en mutualiteiten (2004-2005)
- Mededeling van de Commissie over schijnzelfstandigen (2005)

Vervolgverslagen en -studies

- Onderzoek naar de sociale en juridische gevolgen van grensoverschrijdende overgangen van ondernemingen (2004)
- Follow-up van het onderzoek naar individuele ontslagen (2004-2005)
- Oprichting van een adviesgroep van deskundigen ter vergemakkelijking van een harmonieuze en juiste toepassing van de herziening van Richtlijn 96/71 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers (2004-2005)
- Verslag van de Groep op hoog niveau over belemmeringen voor transnationale financiële-participatieregelingen (2004) en uitwisseling van informatie en benchmarking (2005)
- Verslag over de ontwikkeling van het arbeidsrecht (2004)
- Studie inzake transnationale collectieve onderhandelingen (2004)
- Oprichting van een technische groep voor de ontwikkeling van indicatoren voor de kwaliteit van arbeidsverhoudingen (2004)

Gezondheid en veiligheid op het werk

Met betrekking tot de gezondheid en veiligheid op het werk gaat het erom de in 2002 overeengekomen gezondheids- en veiligheidsstrategie³⁰ volledig ten uitvoer te leggen en de desbetreffende bepalingen correct toe te passen. Dit omvat het volgende:

Wetgeving

- Vereenvoudiging van de administratieve follow-up van alle gezondheids- en veiligheidswetgeving (2005)
- Codificatie van de richtlijn inzake carcinogene agentia (2004)
- Codificatie van de richtlijnen inzake asbest en arbeidsmiddelen (2004 en 2005)
- Onderhandelingen over en goedkeuring van richtlijnen inzake fysische agentia – elektromagnetische velden (te voltooien in 2004) en optische straling (te voltooien in 2005)

³⁰ COM(2002) 118 van 11.03.2002.

- Analyse van de resultaten van het gezamenlijk programma van de sociale partners inzake stress (2004) en mobbing en geweld op het werk (2005)
- Opstelling van praktijkrichtlijnen ter vergemakkelijking van de toepassing van de richtlijnen “Chemische agentia” (2004) en “Stellingen” (2005)
- Oprichting van een Risicowaarnemingscentrum binnen het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (2004)

5.3 Bestrijding van armoede en alle vormen van uitsluiting en discriminatie

De terugkeer naar een aanhoudende economische groei en het vooruitzicht van volledige werkgelegenheid binnen afzienbare termijn, betekenen niet dat armoede en uitsluiting in de Europese Unie spontaan zullen afnemen, maar maken het nog minder aanvaardbaar dat die verschijnselen voortbestaan. De Europese Raad van Lissabon heeft benadrukt dat het van belang is stappen te zetten om de armoede definitief uit te roeien. Die wil moet op het hoogste niveau in elk van de staten worden uitgedragen en op het terrein worden geconcretiseerd door alle plaatselijke actoren, met name de ngo's en de sociale diensten, te mobiliseren, en moet voorts gepaard gaan met acties om alle derdelanders die legaal op het grondgebied van de Unie verblijven, een gelijke behandeling te garanderen.

De armoede is onaanvaardbaar hoog, zoals de Europese staatshoofden en regeringsleiders op de top van Lissabon erkenden. Dit was het signaal om uitvoering te geven aan een beleid ter bestrijding van de armoede in de hele Europese Unie op grond van geïntensiveerde samenwerking tussen de lidstaten, zoals ten uitvoer gelegd in het kader van de op de top van Nice gelanceerde open coördinatiemethode inzake sociale integratie. Door de uitbreiding wordt de problematiek van armoede en sociale uitsluiting nog nijpender.

Een hoge mate van sociale samenhang is gebaseerd op de beginselen van solidariteit en sociale integratie. Met behulp van de nationale actieplannen van de tweede generatie moet de doelstelling van Lissabon voor 2010 binnen bereik komen, met name door de vaststelling van adequate nationale streefcijfers om het aantal mensen dat in armoede dreigt af te glijden of met sociale uitsluiting wordt bedreigd, aanzienlijk te reduceren. Willen we hierin slagen, dan is een geïntegreerde en allesomvattende aanpak nodig, waarbij de bestrijding van armoede en uitsluiting wordt geïntegreerd in alle relevante onderdelen van het overheidsbeleid, die tevens een genderperspectief omvat en die vooruitgang boekt door middel van een sterk partnerschap op alle niveaus, tussen overheden, sociale partners, ngo's en andere belanghebbenden.

Vereenvoudiging en stroomlijning van de verschillende werkzaamheden op het gebied van sociale bescherming en sociale integratie in een coherent kader binnen de open coördinatiemethode³¹ moet daadwerkelijke vooruitgang op deze fronten helpen vergemakkelijken.

In 2003 werkt de Commissie met elk van de toetredende landen aan de ondertekening van een gezamenlijk memorandum inzake integratie; een samenvattend verslag hierover zal worden voorgelegd aan de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad in 2004, tezamen met het gezamenlijk verslag van de Commissie en de Raad over de tweede generatie nationale actieplannen voor integratie. Dit betekent dat alle 25 lidstaten in de uitgebreide Unie in staat zullen zijn in de volgende fasen van dit proces gezamenlijk op te treden.

³¹ Zie Conclusies van het Voorzitterschap van de Europese Raad van Brussel van 20 en 21 maart 2003, punt 51.

Tegelijkertijd moet de Europese Unie de sociale grondrechten verder onderbouwen en doeltreffend beleid en maatregelen ontwikkelen ter bestrijding van discriminatie en opheffing van belemmeringen voor participatie op grond van ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, leeftijd, handicap en seksuele geaardheid. Het is ook belangrijk dat er maatregelen worden genomen om alle legaal in de Europese Unie verblijvende derdelanders gelijke behandeling te garanderen.

Non-discriminatie is een van de fundamenteelste mensenrechten en de bestrijding van discriminatie vormt een belangrijke uitdaging voor de Europese Unie. De goedkeuring van het anti-discriminatiepakket (twee richtlijnen en een communautair actieplan) in 2000 was een belangrijke stap voorwaarts op de weg naar gelijkheid op een aantal heel nieuwe terreinen. De lidstaten werken thans aan de omzetting van deze wetgeving in nationaal recht en de ontwikkeling van hun eigen strategieën en beleid op dit gebied.

Een belangrijke prioriteit voor de komende jaren is ervoor te zorgen dat de baanbrekende anti-discriminatiewetgeving in de uitgebreide Europese Unie correct wordt omgezet en volledig wordt gehandhaafd. Niet alleen moeten de geboekte resultaten worden geconsolideerd en geïnventariseerd, maar we moeten ons ook bezinnen op de toekomstige strategie op dit gebied teneinde nieuwe uitdagingen na de uitbreiding aan te pakken, zoals de discriminatie van etnische minderheden en met name de Roma. In dit verband zijn de werkzaamheden op het gebied van de grondrechten in de Conventie voor een toekomstige grondwet van grote betekenis.

Maatregelen

Sociale integratie

- Gezamenlijk verslag over sociale integratie (2004)
- Herziene indicatoren inzake armoede en sociale uitsluiting (2004)
- Raadpleging van de sociale partners over de haalbaarheid van een minimuminkomen ingevolge de aanbeveling van de Raad van 1992 inzake een gegarandeerd minimuminkomen (2004)

Gehandicapten

- Follow-up van het EU-actieplan en mededeling over de integratie van personen met een handicap (2004-2005)
- Verslag van de Commissie over de situatie van personen met een handicap (2005)

Non-discriminatie en grondrechten

- Mededeling van de Commissie over de toekomstige strategie voor discriminatiebestrijding (2004)
- Verslag aan het Europees Parlement en de Raad over de toepassing van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad (2005)

5.4 Modernisering van de sociale bescherming

De stelsels van sociale bescherming, die een essentieel bestanddeel van het Europees sociaal model vormen, blijven weliswaar tot de verantwoordelijkheid van de lidstaten behoren, doch worden geconfronteerd met gemeenschappelijke uitdagingen. Om met grotere doeltreffendheid op deze uitdagingen te reageren moet de samenwerking tussen de lidstaten worden versterkt. De modernisering van de stelsels van sociale bescherming moet de solidariteitseisen kracht bijzetten: dat is waaraan moet worden gewerkt, zowel op het gebied van het pensioen en de gezondheidszorg als om tot een actieve welvaartsstaat te komen die krachtadig de arbeidsmarktparticipatie in de hand werkt.

Voor de modernisering van het Europees sociaal model, dat het doel van economische prestaties paart aan solidariteit, moet de sociale bescherming verbeterd worden teneinde in te spelen op de overgang naar een kenniseconomie en op de veranderingen in de sociale en gezinsstructuren. Het moet gebaseerd zijn op de rol van de sociale bescherming als productiefactor en rekening houden met de kosten van het ontbreken van een sociaal beleid.

Meer samenwerking op de verschillende onderdelen van de sociale bescherming vereist een sterkere betrokkenheid van alle relevante actoren op alle niveaus. De stroomlijning van de verschillende beleidsonderdelen in een coherent kader binnen één enkele open coördinatiemethode zal de sociale dimensie van de strategie van Lissabon aanzienlijk versterken³². Een fundamentele component van het EU-optreden inzake sociale bescherming betreft de regelgeving ter vergemakkelijking van het vrije verkeer van personen, met name door de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels. De oorspronkelijke Verordening 1408/71 wordt op het ogenblik ingrijpend gewijzigd en zal ook in de komende jaren de nodige wetgevingsarbeid vereisen. Dit geldt in het bijzonder voor de Europese ziekteverzekeringskaart en voor de bijwerking van de lijst van niet-exporteerbare uitkeringen, waaraan wordt gewerkt. Een ander belangrijk element ter vergemakkelijking van het vrije verkeer betreft de overdraagbaarheid van pensioenrechten.

Maatregelen

Tenuitvoerlegging van de open coördinatiemethode

- Geleidelijke overgang naar een gestroomlijnd proces op het gebied van de sociale bescherming, waaronder een jaarverslag over de sociale bescherming ter boordeling van de vooruitgang die met de modernisering en verbetering van de sociale bescherming wordt geboekt (2004-2005)
- Uitwisseling van goede praktijken over de belangrijkste vraagstukken en beleidsstrategieën ter verbetering van de coördinatie op het gebied van de gezondheidszorg (2004)

Regelgeving ter vergemakkelijking van het vrije verkeer

- Afsluiting van de onderhandelingen over de verordening tot vereenvoudiging en modernisering van Verordening 1408/71 inzake de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (2004)
- Wetgevingsvoorstel van de Commissie voor een uitvoeringsverordening voor de vereenvoudigde en gemoderniseerde coördinatieverordening (2004)

³² Zie ook COM(2003) 5 van 14.01.2003.

- Verslag van de Commissie over de uitvoering van Richtlijn 98/49/EG betreffende aanvullende pensioenen (2004)
- Follow-up van de tweede raadplegingsronde van de sociale partners over de overdraagbaarheid van bedrijfspensioenrechten (2004)

5.5 Bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen

Bevordering van de gelijkheid van de geslachten moet horizontaal op alle punten van de sociale agenda worden nagestreefd; in aanvulling daarop moet er een aantal specifieke maatregelen worden genomen om vrouwen toegang tot de besluitvorming te geven en om de rechten op het gebied van gelijkheid en van de combinatie van gezins- en beroepsleven te versterken.

De reeds lang bestaande verplichtingen om op Europees niveau gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken, moeten opnieuw worden bekrachtigd.

Met de in het scorebord van februari 2003 aangekondigde initiatieven zijn goede vorderingen gemaakt. Er is een mededeling over gendermainstreaming in de Structuurfondsen gepubliceerd³³. In de loop van 2003 zal een voorstel worden ingediend voor een nieuwe richtlijn tot uitbreiding van de terreinen waarop het beginsel van gelijke behandeling van toepassing moet zijn en een einde moet worden gemaakt aan seksdiscriminatie. De Commissie is ook een brede raadpleging gestart over de herschikking van de bestaande richtlijnen inzake gelijke behandeling. Bovendien wordt gewerkt aan een gezamenlijke mededeling over huiselijk geweld en een verslag over ouderschapsverlof³⁴.

Een belangrijke stap voorwaarts in 2004 vormt de eerste rapportage aan de voorjaarsbijeenkomst in maart 2004 over de ontwikkelingen in de richting van gelijkheid van mannen en vrouwen en richtsnoeren voor gendermainstreaming van beleidsterreinen. Ook moeten de mogelijkheden voor de oprichting van een Europees Genderinstituut worden onderzocht.

2005 is het laatste jaar van de huidige raamstrategie ter bevordering van gelijkheid van mannen en vrouwen en de Commissie zal met een voorstel tot verlenging komen. De Commissie zal in 2005 een inventarisatie maken van de verschillende initiatieven op het gebied van vrouwen in de besluitvorming.

Maatregelen

- Jaarverslag voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad over de versterking van gendergelijkheid en gendermainstreaming (2004 en 2005)
- Herschikking van de richtlijnen inzake gelijkheid op het gebied van arbeid en het sociaal beleid (2004)
- Mededeling over een nieuwe raamstrategie inzake gendergelijkheid 2006-2010 (2005)
- Mededeling over vrouwen in de besluitvorming (2005)
- Europese conferentie 10 Jaar na Peking (2005)

³³ COM(2002) 748 def.

³⁴ Uitvoering van Richtlijn 96/34.

5.6 Versterking van de sociale aspecten van de uitbreiding en van de buitenlandse betrekkingen van de Europese Unie

De uitbreiding en de buitenlandse betrekkingen vormen, in meer dan één opzicht, een uitdaging en een mogelijkheid voor het communautair optreden op sociaal gebied. Het delen van ervaringen en strategieën met de kandidaat-lidstaten, meer bepaald om doeltreffender te reageren op de uitdagingen van de volledige werkgelegenheid en strijd tegen de uitsluiting, moet verder ontwikkeld worden; en er moet een geïntegreerde economische en sociale agenda worden bevorderd die overeenstemt met de Europese aanpak in de internationale instanties.

Ingevolge de conclusies van de Europese Raad van Kopenhagen (2002) intensiveert de Commissie vanaf 2003 het toezicht op de ontwikkelingen in wetgeving en beleid in de toetredende landen om deze zo goed mogelijk op hun lidmaatschap voor te bereiden. Op werkgelegenheids- en sociaal gebied omvat dit inspanningen met betrekking tot de wetgeving, de sociale dialoog, de voorbereiding op de deelname aan de Europese werkgelegenheidsstrategie en de open coördinatiemethode op het gebied van de sociale integratie en de pensioenen, alsmede de voorbereiding op de toekomstige bijstandsverlening door het Europees Sociaal Fonds.

Daarnaast is de deelname van de tien toetredende landen aan communautaire programma's, agentschappen en comitévergaderingen een nuttige voorbereiding op de toetreding doordat zij vertrouwd raken met het beleid en de werkmethode van de Unie.

Ten aanzien van de internationale samenwerking moet de sociale dimensie actief bevorderd worden in de internationale betrekkingen van de EU, de samenwerking met internationale organisaties en de bilaterale samenwerking. In dit verband dient grote nadruk te worden gelegd op de sociale ontwikkeling en armoedebestrijding teneinde de Millennium Ontwikkelingsdoelen van de VN voor 2015 te helpen bereiken. Tot de belangrijkste elementen behoren de werkgelegenheids- en sociale dimensie van de mondialisering door de bevordering van fundamentele arbeidsnormen en een geïntegreerde benadering van de duurzame ontwikkeling, de bevordering van gendergelijkheid in de ontwikkelingssamenwerking en de bevordering van gezondheid en onderwijs als sleutelfactoren voor de verlichting van de armoede.

Maatregelen

- Voortzetting en uitbreiding van het toezicht op de tenuitvoerlegging van het *acquis* op werkgelegenheids- en sociaal gebied in de kandidaat-lidstaten
- Zorgen voor de correcte toepassing van de overgangsregelingen inzake het vrije verkeer van werknemers
- Voortzetting van de voorbereiding op de toetreding van Bulgarije, Roemenië en Turkije
- Mededeling van de Commissie over de sociale dimensie van de externe betrekkingen (2005)
- Verdere ontwikkeling van de samenwerking van de Gemeenschap met internationale organisaties op het gebied van de werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, gezondheid, gendergelijkheid, sociale bescherming en sociale grondrechten

- Verdere intensivering van de betrekkingen en samenwerking met de ILO inzake fatsoenlijk werk en fundamentele arbeidsnormen met speciale aandacht voor de bestrijding van kinderarbeid
- Bijdrage aan de tenuitvoerlegging van het verslag van de Wereldcommissie voor de sociale dimensie van de mondialisering
- Bijdrage aan het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap
- Bevordering van de sociale dimensie in de Euromed-samenwerking en die met de Balkanlanden
- Voortzetting van de bilaterale samenwerking met Japan en de VS
- Zorgen voor het correct functioneren van de Overeenkomst tussen de EU en Zwitserland inzake het vrije verkeer van personen en de werkgroep Sociale zekerheid
- Onderhandelingen over de bepalingen inzake vrij verkeer en sociale zekerheid van de Associatie- en stabiliseringsovereenkomsten tussen de EU en Kroatië, Rusland, Macedonië, het voormalige Joegoslavië en Albanië
- Besluiten van het EER-comité en het Gemengd Comité EU/Zwitserland inzake de wijziging van de socialezekerheidsbijlagen bij die overeenkomsten in verband met de toetreding van de nieuwe lidstaten

Werkgelegenheid

- Gezamenlijk actieprogramma met Turkije - 2004
- Samenwerking met de OESO om voor convergentie te zorgen tussen de Europese werkgelegenheidsstrategie en de Jobs Strategy van de OESO

Sociale integratie

- Samenvattend verslag over gemeenschappelijke memoranda inzake sociale integratie van de tien toetredende landen (2004)
- Sluiting van een Gezamenlijk Memorandum inzake sociale integratie met Bulgarije en Roemenië (2004)

Sociale bescherming

- Uitbreidingsconferentie over de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels (2004)
- Wetgevingsvoorstel van de Commissie voor besluiten van de Associatieraden van de Associatieovereenkomsten met Marokko, Tunesië, Turkije en Macedonië betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid (2004)

6. Conclusie en vooruitzichten

De Agenda voor het sociaal beleid heeft een enorme impuls gegeven aan de verdere modernisering van het Europees sociaal model en geholpen de verzorgingsstaat opnieuw vorm te geven om te beantwoorden aan de nieuwe economische en sociale uitdagingen en behoeften van de Europese samenleving van vandaag en morgen.

De tussentijdse evaluatie bood een unieke gelegenheid om zich te bezinnen op wat tot stand is gebracht en om richting te geven aan de belangrijkste maatregelen die in het toekomstige Europa met 25 lidstaten moeten worden genomen.

De jaren 2004 en 2005 zullen cruciaal zijn om de integratie van tien landen in de Europese Unie te vergemakkelijken. Daarom wordt in de tussentijdse evaluatie de hoogste prioriteit gegeven aan de naleving van het sociaal *acquis* en met name aan de ondersteunende maatregelen om dat te doen. Het Europees Sociaal Fonds zal in aanzienlijke mate bijdragen tot een gemakkelijker integratie via zijn beleidgerichte financiële steun. De uitbreiding kan alleen slagen als alle relevante actoren op alle niveaus volledig betrokken worden bij de vormgeving en uitvoering van het beleid.

Kennis en begrip zijn sleutelwoorden voor de totstandbrenging van een Europa waarin alle energie wordt gestoken in de verbetering van de levensstandaard en levenskwaliteit voor iedereen en met gelijke kansen voor iedereen om van de economische en sociale welvaart te profiteren. De Europese Commissie investeert aanzienlijk in analyses, publiceert de resultaten daarvan en vertaalt de verworven inzichten in passende beleidsmaatregelen. De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in Dublin, het Europees Agentschap voor de gezondheid en veiligheid op het werk (Bilbao) en het Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat (Wenen) dragen in hoge mate hiertoe bij. De doelstelling van Lissabon om uit te groeien tot een dynamische economie met niet-inflatoire groei, meer en betere banen, een grotere sociale samenhang en eerbied voor het milieu, is voor de Europese Unie een duidelijke doelstelling op de lange termijn. De tussentijdse evaluatie van de Agenda voor het sociaal beleid heeft uiteindelijk ten doel deze strategische doelstelling te helpen bereiken.

Voor de periode na 2005 heeft de Europese Commissie een deskundigengroep op hoog niveau voor het toekomstige werkgelegenheids- en sociaal beleid in het leven geroepen. Deze groep heeft tot taak de nieuwe behoeften waarmee de Europese Unie in de tweede helft van dit decennium zal worden geconfronteerd, te onderzoeken en na te denken over de hoofdlijnen van het toekomstig beleid.

De deskundigengroep op hoog niveau zal de Commissie in 2004 een verslag voorleggen dat aan de betrokkenen en het grote publiek ter beschikking zal worden gesteld. Dit verslag moet als uitgangspunt dienen voor een publieke discussie over de toekomstige koers van het EU-beleid en moet de Commissie helpen om in 2005 een nieuwe agenda op te stellen die is afgestemd op de behoeften en verwachtingen van de Europese samenleving en het Europese bedrijfsleven.

De discussie over de nieuwe agenda zal verder worden geschraagd door een conferentie over de belangrijkste lessen die kunnen worden getrokken uit de evaluatie van het beleid en de middelen van de Agenda voor het sociaal beleid 2000-2005.

BIJLAGE

1. ARBEIDSRECHT
<i>Geldende richtlijnen:</i>
80/987/EEG bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever
91/383/EEG bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen
91/533/EEG verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn
93/104/EG organisatie van de arbeidstijd
94/33/EG bescherming van jongeren op het werk
94/45/EG instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers
96/71/EG terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (deadline: 16.12.99)
97/74/EG uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Richtlijn 94/45/EG inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (15.12.99)
97/81/EG door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (deadline: 20.01.2000) (98/23-UK)
98/23/EG uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland van Richtlijn 97/81/EG betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid (7.4.00)
98/50/EG onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen (deadline: 17.07.2001)
98/59/EG onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag – codificatie - PB 98/225, 16-21
99/63/EG overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van zeevarenden, gesloten door de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en de Federatie van de bonden voor het vervoerspersoneel in de Europese Unie (FST) (deadline: 30.06.2002)
99/70/EG door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (deadline: 10.07.2001)
2001/23/EG onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen (codificatie 77/187 en 98/50)
<i>Richtlijnen waarvan de omzettingstermijn nog niet is verstreken:</i>
2000/34/EG organisatie van de arbeidstijd om de van deze richtlijn uitgesloten sectoren en activiteiten te bestrijken (omzettingsdatum: 1.8.03)
2000/79/EG inwerkingstelling van de Europese Overeenkomst betreffende de organisatie van de arbeidstijd van mobile personeel in de burgerluchtvaart gesloten door de Association of European Airlines (AEA), de European Transport Workers' Association (ETF), de European Cockpit Association (ECA), de European Regions Airline Association (ERA) en de International Air Carrier Association (IACA) (1.12.03)
2001/86/EG statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers (8.10.04)
2002/14/EG algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (23.3.2005)

2002/74/EG onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (wijziging 80/987) (08.10.05)
2. GELIJKE BEHANDELING
Geldende richtlijnen:
75/117/EEG het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
76/207/EEG tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden
79/7/EEG geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid
86/378/EEG tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid
86/613/EEG toepassing van het beginsel van gelijke ebhandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap
92/85/EEG tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie
96/34/EG door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (97/75 - UK) (deadline: 15.12.99)
96/97/EG tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (wijziging 86/378)
97/75/EG uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Richtlijn 96/34/EG betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (15.12.99)
97/80/EG bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (deadline: 1.1.2001) (UK: 98/52)
98/52/EG uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland van Richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht (22.07.2001)
Richtlijnen waarvan de omzettingstermijn nog niet is verstreken:
2000/43/EG toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (19.07.03)
2000/78/EG instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (02.12.03)
2002/73/EG tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (05.10.05)
3. VRIJ VERKEER VAN WERKNEMERS
Geldende richtlijnen:
68/360/EEG opheffing van de beperkingen van de verplaatsing
98/49/EG bescherming van de rechten op aanvullend pensioen van werknemers en zelfstandigen die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen (deadline: 25.01.2002)

Toepasselijke verordeningen van de Raad:	
1612/68/EEG	vrij verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap
1408/71/EEG	toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen
574/72/EEG	wijze van toepassing van Verordening 1408/71
Verordening van de Commissie	
1251/70/EEG	recht van werknemers om verblijf te houden op het grondgebied van een lidstaat na er een betrekking te hebben vervuld
4. GEZONDHEID EN VEILIGHEID OP HET WERK	
Geldende richtlijnen:	
78/610/EEG	onderlinge aanpassing van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten inzake de bescherming van de gezondheid van werknemers die aan vinylchloridemonomeer zijn blootgesteld
82/130/EEG	onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende elektrisch materieel, bestemd voor gebruik in explosieve omgeving van mijngashoudende mijnen
83/477/EEG	bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk
86/188/EEG	bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan lawaai op het werk
88/35/EEG	aanpassing aan de stand van de techniek van Richtlijn 82/130/EEG van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende elektrisch materieel, bestemd voor gebruik in explosieve omgeving van mijngashoudende mijnen
89/391/EEG	tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk
89/654/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen
89/655/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen
89/656/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor het gebruik op het werk van persoonlijke beschermingsmiddelen door de werknemers
90/269/EEG	minimum veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor het manueel hanteren van lasten met gevaar voor met name rugletsel voor de werknemers
90/270/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur
90/394/EEG	bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk
91/269/EEG	aanpassing aan de stand van de techniek van Richtlijn 82/130/EEG van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende elektrisch materieel, bestemd voor gebruik in explosieve omgeving van mijngashoudende mijnen
91/322/EEG	vaststelling van indicatieve grenswaarden ter uitvoering van Richtlijn 80/1107/EEG van de Raad betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk
91/382/EEG	vaststelling van indicatieve grenswaarden ter uitvoering van Richtlijn 80/1107/EEG van de Raad betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan asbest op het werk
92/29/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid ter bevordering van een betere medische hulpverlening aan boord van schepen
92/57/EEG	minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen

92/58/EEG minimumvoorschriften voor de veiligheids- en gezondheidssignalering op het werk
92/91/EEG minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën die delfstoffen winnen met behulp van boringen
92/104/EEG minimumvoorschriften ter verbetering van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers in de winningsindustrieën in dagbouw of ondergronds
93/103/EG minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het werk aan boord van vissersvaartuigen
94/44/EG aanpassing aan de stand van de techniek van Richtlijn 82/130/EEG van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende elektrisch materieel, bestemd voor gebruik in explosieve omgeving van mijn-gashoudende mijnen
95/30/EG aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Richtlijn 90/679/EEG van de Raad betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk
95/63/EG minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats
96/94/EG vaststelling van een tweede lijst van indicatieve grenswaarden ter uitvoering van Richtlijn 80/1107/EEG van de Raad betreffende de bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia op het werk
97/42/EG bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk (deadline: 27.06.00)
97/59/EG aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Richtlijn 90/679/EEG van de Raad betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk
97/65/EG aanpassing aan de vooruitgang van de techniek van Richtlijn 90/679/EEG van de Raad betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk
98/24/EG bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (deadline: 5.5.2001)
98/65/EG aanpassing aan de stand van de techniek van Richtlijn 82/130/EEG van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende elektrisch materieel, bestemd voor gebruik in explosieve omgeving van mijn-gashoudende mijnen (deadline: 31.12.99)
99/38/EG bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan carcinogene agentia op het werk en uitbreiding van die richtlijn tot mutagene agentia (deadline: 29.04.2003)
2000/39/EG vaststelling van een eerste lijst van indicatieve grenswaarden voor beroepsmatige blootstelling ter uitvoering van Richtlijn 98/24/EG van de Raad betreffende de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers tegen risico's van chemische agentia op het werk (31.12.01)
2000/54/EG bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk
<i>Richtlijnen waarvan de omzettingstermijn nog niet is verstreken:</i>
99/92/EG minimumvoorschriften voor de verbetering van de gezondheidsbescherming en van de veiligheid van werknemers die door explosieve atmosferen gevaar kunnen lopen (30.06.2003)
2001/45/EG minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (deadline: 19.04.04)
2002/44/EG minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (trillingen) (06.07.05)
2003/10/EG minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (lawaa) (15.2.06)