

**SYNTHESE
EN
AANBEVELINGEN**

SYNTHESE EN AANBEVELINGEN

INHOUDSTAFEL

I. INLEIDING	2
I.1 Het Luxemburg-proces	2
I.2 Nieuwe klemtonen in de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002.....	4
I.3 Vijf jaar Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.....	4
II. EUROPESE HORIZONTALE DOELSTELLINGEN EN BELGISCH ARBEIDSMARKTBELEID.....	7
II.1 Verloop van de arbeidsdeelname in België en de gewesten	7
II.2 Levenslang leren	10
II.3 Rol van de sociale partners	10
II.4 Arbeidsmarktindicatoren	11
III. STIMULANSEN VOOR EEN LEVENSLLOOPBENADERING IN EEN TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT.....	12
III.1 Nieuwe maatschappij.....	12
III.2 Levensloopbenadering in een transitionele arbeidsmarkt.....	13
III.3 Levensloopbenadering vereist structurele aanpassingen	13
III.3.1 Transitie tussen leren en werken	15
III.3.2 Sluitende aanpak ter verbetering van de reïntegratie van werkzoekenden en inactieven op de arbeidsmarkt.....	21
III.3.3 Betere combinatie van werk en privé.....	22
III.3.4 Langer werken.....	25

I. INLEIDING

I.1 HET LUXEMBURG-PROCES

Sinds het Verdrag van Amsterdam, dat de Europese werkgelegenheidsstrategie regelt, is de werkgelegenheid één van de hoofdbekommernissen van de Europese Unie. Het werkgelegenheidsbeleid steunt op verscheidene instrumenten: de door de Europese Raad opgestelde richtsnoeren, de nationale actieplannen (NAP) van de lidstaten, het gezamenlijk verslag (Joint Employment Report - JER) van de Raad en de Commissie inzake de werkgelegenheid en de aanbevelingen van de Raad aan de lidstaten.

De Regering heeft de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid de opdracht gegeven jaarlijks een analyse te maken van de hierboven vermelde documenten, waarin elk jaar de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt geconcretiseerd, en na te gaan in welke mate het Belgische arbeidsmarktbeleid aan de doelstellingen van die Europese strategie beantwoordt. Daarnaast heeft de Ministerraad de Hoge Raad eveneens gevraagd analyses uit te voeren en aanbevelingen op te stellen om de Regering te helpen in haar zoektocht naar de meest geschikte beleidsvormen en arbeidsmarktregelen in het kader van het Europees werkgelegenheidsbeleid.

In dit advies komt de Hoge Raad tegemoet aan de vraag van de Regering om aanbevelingen te formuleren om het Belgische arbeidsmarktbeleid in te schrijven in de Europese werkgelegenheidsstrategie, zonder evenwel de verdiensten van het Belgisch sociaal model uit het oog te verliezen en met respect voor de respectievelijke bevoegdheden van het Europese, federale, regionale en gemeenschapsniveau.

De richtsnoeren voor de werkgelegenheid, die algemene beginselen voor een betere werking van de arbeidsmarkt formuleren, worden jaarlijks door de Europese Raad aangepast op basis van het gezamenlijk jaarverslag over de werkgelegenheid. Die richtsnoeren, die voor de eerste maal werden vastgelegd op de Top van Luxemburg in november 1997, zijn toegespitst op vier hoofdpijlers:

- de verbetering van de arbeidsinzetbaarheid;
- de bevordering van het ondernemerschap;
- de aanmoediging van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers;
- de versterking van het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen.

Op de buitengewone Europese Top van Lissabon in maart 2000 zette de Raad een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie voorop: de Europese Unie moet worden uitgebouwd tot de meest competitieve en meest dynamische kenniseconomie ter wereld, in samenhang met een duurzame economische groei met meer en kwalitatief betere jobs en met een grotere sociale cohesie, via een integrale strategie die een modernisering van het Europees sociaal model beoogt door te investeren in mensen en door sociale uitsluiting te bestrijden. Inzake werkgelegenheid werd benadrukt dat het actief werkgelegenheidsbeleid verder moet worden versterkt en dat het Luxemburgproces moet worden verstevigd door in de richtsnoeren meer concrete doelstellingen te formuleren. De in Lissabon geformuleerde doelstellingen inzake arbeidsmarkt en de daaraan gekoppelde beleidsstrategieën werden uitgewerkt in een zogeheten 'horizontale inleiding' voorafgaand aan de feitelijke werkgelegenheidsrichtsnoeren. Dit inleidend hoofdstuk telde een vijftal 'horizontale doelstellingen':

- het verhogen van de werkgelegenheidsgraad met de concrete streefcijfers van Lissabon (een totale werkgelegenheidsgraad van gemiddeld 70 pct. in de gehele Unie en van 60 pct. voor de vrouwen in 2010);
- de noodzaak van een coherente en consistente strategie inzake 'levenslang leren' (LLL);
- de beklemtoning van de rol en verantwoordelijkheid van de sociale partners;
- het netwerk van slagkrachtige nationale actieplannen met nationale prioriteiten en streefcijfers en met voldoende aandacht voor de regionale dimensie;
- het ontwikkelen van kwantitatieve indicatoren om objectief de vooruitgang te kunnen meten.

Om continuïteit in het werkgelegenheidsbeleid te waarborgen, worden de richtsnoeren slechts in geringe mate gewijzigd, teneinde rekening te houden met de stand van zaken en de evaluatie van het nationale beleid van de lidstaten en van nieuwe beleidsvereisten. Zo werden in december 2001 de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor het jaar 2002 (18 in getal) goedgekeurd. Na de ietwat sterkere herziening van de richtsnoeren vorig jaar wegens de integratie van de conclusies van de Europese Top van Lissabon, wijken de nieuwe richtsnoeren 2002 nauwelijks af van deze van 2001, op de integratie van nieuwe aandachtspunten rond kwaliteit van de arbeid, mobiliteit en milieu na. In de loop van dit jaar wordt wel, zoals afgesproken in 1997 in Luxemburg, de Europese werkgelegenheidsstrategie na 5 jaar grondig geëvalueerd.

I.2 NIEUWE KLEMTONEN IN DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN 2002

Het merendeel van de nieuwe klemtonen en prioriteiten in de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 vindt zijn oorsprong in de conclusies van de buitengewone Europese Raad van Stockholm in maart 2001. De Europese Raad werd georganiseerd precies 1 jaar na de top van Lissabon. In Stockholm werd omtrent de Lissabon-doelstellingen een stand van zaken opgemaakt en onderzocht waar dat proces verder moest worden verfijnd. Daarnaast heeft het Belgische voorzitterschap in de tweede helft van 2001 op het vlak van het arbeidsmarktbeleid het belang van kwaliteitsvolle banen beklemtoond.

Naast de integratie van de Stockholm-streefcijfers inzake werkgelegenheidsgraad (een totale werkgelegenheidsgraad van 67 pct. in de Unie in 2005 en een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de 55-65-jarigen in 2010) is de belangrijkste nieuwigheid in de richtsnoeren 2002 dan ook de grotere aandacht voor de kwaliteit van de arbeid, waaraan trouwens een nieuwe zesde horizontale doelstelling gewijd is. De lidstaten worden opgeroepen ernaar te streven dat beleidsmaatregelen in het kader van de vier pijlers van de werkgelegenheidsrichtsnoeren bijdragen tot een verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Zowel de kenmerken van een baan (intrinsieke kwaliteit, loopbaanontwikkeling, levenslang leren) als de brede context van de arbeidsmarkt (gelijke kansen, flexibiliteit en zekerheid, evenwicht tussen werk en gezin, sociale dialoog) moeten in dit kader aan bod komen. De Europese Raad heeft, om het belang van dit thema te benadrukken, reeds indicatoren inzake kwaliteit van het werk vastgesteld. Hierdoor kan op een objectieve en geharmoniseerde manier de kwaliteit van het werk in de verschillende lidstaten gemeten en vergeleken worden en de vooruitgang terzake in de toekomst geëvalueerd worden.

I.3 VIJF JAAR EUROPESE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

Vooraleer in de volgende twee delen van deze synthese een stand van zaken en enkele aanbevelingen omtrent het Belgische arbeidsmarktbeleid te formuleren, is het gepast om, in dit jaar van de evaluatie van 5 jaar Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, enkele beschouwingen te maken over de inhoudelijke relevantie van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

Een eerste bedenking handelt over de kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers die de EU formuleert. Dit is op zich een goede zaak: het vermindert de vrijblijvendheid van voluntaristisch opgestelde beleidsrichtsnoeren. Maar men mag het belang van kwantitatieve benchmarks ook niet overschatten. Met het meten van de omvang van een probleem en, vervolgens, door het vooropstellen van een streefcijfer dat de verbetering in de toekomst moet uitdrukken, is het beleidswerk niet achter de rug. Kwantitatieve doelstellingen mogen het beleid niet verarmen in die

zin dat enkel beleidsopties waarvan het resultaat gemakkelijk te kwantificeren is, in aanmerking komen.

Ook kunnen enkele bedenkingen geformuleerd worden bij de horizontale doelstelling van levenslang leren. Eerst en vooral moet gewezen worden op de belangrijke verdienste van het Europese werkgelegenheidsbeleid om het belang te beklemtonen van een door de lidstaten te ontwikkelen strategie inzake LLL. Wel moet er op gelet worden dat niet te eenzijdig de nadruk gelegd wordt op een "preventief" vormingsbeleid. Het is immers mogelijk dat niet alle laaggeschoolden door de nodige vorming en opleiding hun inzetbaarheid in die mate kunnen verhogen dat zij zonder moeilijkheden in de arbeidsmarkt geïntegreerd worden. Het zal nodig zijn voor bepaalde groepen van laaggeschoolden specifieke integratietrajecten op te zetten en de creatie van specifieke arbeidsplaatsen te bevorderen. Naast preventie moeten ook een aantal curatieve aspecten aan bod komen. In het algemeen komt de specifieke problematiek van de laaggeschoolden trouwens in de Europese werkgelegenheidsstrategie een beetje ondermaats aan bod, hoewel in alle lidstaten deze groep de laatste jaren steeds meer in een zwakkere positie op de arbeidsmarkt komt te staan. Zo loopt de door Europa gevraagde preventieve en 'sluitende' aanpak van langdurige werkloosheid het risico op een hoog 'dead weight' effect als de beperkt beschikbare middelen worden ingezet om hooggeschoolde schoolverlaters in hun eerste maanden werkloosheid een individueel traject op maat aan te bieden. De ICT-evolutie heeft inmiddels voor de nodige zelfredzaamheidstools gezorgd die voor deze groep voldoende toegankelijk zijn, en de praktijk leert dat een groot aandeel van deze hooggeschoolde werkzoekenden relatief snel doorstroomt naar werk. In deze zin verdient het aanbeveling dat de globale voldoenings- en niet-nalevings-indicatoren die worden opgevolgd in het kader van het eerste richtsnoer worden verfijnd naargelang het onderwijsniveau van de werkzoekenden en verdient het aanbeveling de aandacht in de individuele trajectwerking prioritair te richten naar de werkzoekenden met een groter risico op langdurige werkloosheid, zoals laaggeschoolden.

Tenslotte nog een bedenking over de grotere aandacht voor de kwaliteit van de arbeid. Terecht stellen de Europese richtsnoeren dat meer aantrekkelijke banen meer mensen naar de arbeidsmarkt brengen en hen er ook langer houden. De integratie van de kwaliteitsdimensie in de Europese werkgelegenheidsstrategie vormt een noodzakelijke aanvulling van de tot hiertoe nagenoeg uitsluitend kwantitatieve Europese indicatoren en benchmarks. Alhoewel het kwaliteitsconcept multidimensioneel is ingevuld, refereert men evenwel vooral naar aspecten van de arbeidsmarkt op macroniveau: de kwaliteit van de werkgelegenheid lijkt meer aan bod te komen dan de kwaliteit van de banen. Nochtans is de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid (bv. atypische arbeidsvormen) geen voldoende voorwaarde om meer mensen aan te moedigen de stap naar de arbeidsmarkt te zetten. Ook, en vooral, moeten de intrinsieke kenmerken van de banen verbeteren,

zoals een leuke en boeiende jobinhoud, goede en gezonde werkomstandigheden en een aantrekkelijke arbeidsfeer met collega's. Hoewel de laatste jaren steeds meer gegevens (bv. Foundation uit Dublin) hieromtrent beschikbaar zijn, worden deze intrinsieke kenmerken van een aantrekkelijke baan in de indicatorenset onderbelicht. De huidige indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid meten te weinig de kwaliteit van de job an sich.

II. EUROPESE HORIZONTALE DOELSTELLINGEN EN BELGISCH ARBEIDSMARKTBELEID

Sinds vele jaren is het Belgische arbeidsmarktbeleid stevig verankerd in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Net zoals in de meeste andere lidstaten moet de globale en geïntegreerde aanpak van het Belgische werkgelegenheidsbeleid versterkt worden, onder meer door een verbetering van de coherentie tussen de verschillende maatregelen en actieprogramma's. Wegens de gestelde problematiek is een multidimensionale aanpak weliswaar nodig, maar dit mag geen aanleiding geven tot een wildgroei van onsamenhangende maatregelen.

II.1 VERLOOP VAN DE ARBEIDSDEELNAME IN BELGIË EN DE GEWESTEN

De in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren geformuleerde horizontale doelstellingen vormen een algemeen, coherent en adequaat beleidskader. Het is dan ook aangewezen om aan de hand van dat referentiekader de ontwikkelingen in het Belgische arbeidsmarktbeleid te evalueren.

Het geformuleerde streefcijfer van een totale werkgelegenheidsgraad van gemiddeld 70 pct. (67 pct.) in de Europese Unie in 2010 (2005) is veruit de meest omvattende doelstelling. Bovendien wordt er gespecificeerd dat de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2010 (2005) gemiddeld 60 pct. (57 pct.) in de Unie moet bedragen en dat de helft van de 55-64 jarigen in 2010 nog aan de slag moeten zijn. Wel is het belangrijk erop te wijzen dat deze streefcijfers inzake werkgelegenheidsgraad uitgedrukt zijn in aantal personen, en niet in aantal voltijds equivalenten, ook al geeft deze laatste indicator meer informatie inzake het totale arbeidsvolume. Derhalve kan men stellen dat lidstaten, waar de deeltijdarbeid sterk ontwikkeld is en waar er relatief veel zgn. kleine banen zijn, relatief gemakkelijker de Lissabondoelstellingen kunnen halen. Voorts zeggen deze indicatoren niets over de kwaliteit van de banen.

Toch vormen deze streefcijfers de volgende jaren de maatstaf van het nationale arbeidsmarktbeleid in elke lidstaat. Het is dan ook aangewezen dat het federale niveau in samenspraak met de gewesten en gemeenschappen een strategie ter verhoging van de werkgelegenheidsgraad ontwikkelt met kwantitatieve doelstellingen. Hoewel zowel Vlaanderen als Wallonië hieromtrent reeds doelstellingen geformuleerd hebben -zo streeft de Vlaamse regering naar een werkgelegenheidsgraad van 67 pct. tegen het einde van 2004 en in het "contrat d'avenir pour la Wallonie" stelt de Waalse regering als ambitie voorop om tegen 2010 inzake werkgelegenheidsgraad het Europese gemiddelde te evenaren- tikt Europa België op de vingers wegens het niet vooropstellen van specifieke nationale streefcijfers terzake.

In 2000 beliep de totale werkgelegenheidsgraad in België op basis van de geharmoniseerde resultaten van de arbeidskrachtentelling zowat 60,9 pct., tegen gemiddeld 63 pct. in de Unie en gemiddeld 65 pct. bij de drie belangrijkste handelspartners. In de drie best presterende landen terzake, net name Zweden, Denemarken en Nederland, bedroeg de werkgelegenheidsgraad zowat 73,5 pct., dat is zowat 12,5 procentpunten hoger dan in België. (Wat betreft de werkgelegenheidsgraad uitgedrukt in voltijdse equivalenten is het ecart tussen België en de 3 best presterende landen (Denemarken, Portugal en Zweden) evenwel kleiner, namelijk ongeveer 9 procentpunten. Zo is de werkgelegenheidsgraad uitgerukt in VTE in Nederland niet hoger dan in België). De werkzaamheidsgraad bij de vrouwen beliep in 2000 bijna 52 pct., tegen bijna 54 pct. in de Unie en bijna 59 pct. bij de drie belangrijkste partners. Inzake de arbeidsdeelname van vrouwen presteren de drie Scandinavische lidstaten veruit het sterkst. Gemiddeld bedroeg de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2000 in die 3 landen zowat 69 pct., wat ongeveer 17 procentpunten boven het Belgische percentage ligt.

Inzake arbeidsparticipatie van ouderen bengelt België aan de staart. In de Europese Unie bedroeg in 2000 de gemiddelde werkgelegenheidsgraad voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar 38 pct., tegen amper 25 pct. in België. Zweden, Denemarken, Portugal en het Verenigd Koninkrijk hebben voor die leeftijdsgroep de hoogste werkgelegenheidsgraad en doen nu al beter dan het Europese streefcijfer van 50 pct. in 2010.

Concreet wil dit alles zeggen dat, wil België in 2010 beantwoorden aan de Lissabon/Stockholm streefcijfers, zowel in het totaal als bij de vrouwen, de werkgelegenheidsgraad met ongeveer 8 procentpunten moet stijgen. Dit komt neer op bijna 800.000 extra arbeidsplaatsen, waarvan ruim 300.000 banen door vrouwen moeten ingevuld worden. Rekening houdend met de verwachte demografische ontwikkelingen, zou het aantal werkende 55-plussers tegen 2010 moeten toenemen met bijna 400.000 eenheden, wat meer is dan een verdubbeling.

Met het huidig niveau van werkgelegenheidsgraden bevindt België zich veeleer aan de staart van het Europese peloton voor elk van de geformuleerde streefcijfers. Het is dan ook noodzakelijk dat een geïntegreerde strategie ter verhoging van de arbeidsparticipatie van de verschillende doelgroepen, zoals de vrouwen, de ouderen, de laaggeschoolden, tot stand komt. In het derde deel van deze synthese formuleert de Hoge Raad onder meer aan de hand van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren verschillende denkpijlers om het inzetbare -maar tot nu toe on- en onderbenutte- arbeidspotentieel te mobiliseren.

Gelet op het belang dat de Europese Raad (zie vierde horizontale doelstelling) hecht aan de regionale dimensie van de arbeidsmarkt, is het interessant om de niet te verwaarlozen

uiteenlopende ontwikkeling inzake werkgelegenheidsgraad tussen de drie gewesten in België van nabij te bekijken. In 2000 bedroeg de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen bijna 64 pct., wat ietwat hoger lag dan het Europese gemiddelde en slechts 1 procentpunt onder het gemiddelde van de drie buurlanden. Voor Wallonië en Brussel daarentegen liepen die verschillen op tot zowat 7 à 8 procentpunten met de Unie en 9 à 10 procentpunten met het gemiddelde van de drie omringende landen. Volgens de arbeidskrachtentelling bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2000 immers slechts 56 en 55 pct. in respectievelijk Wallonië en Brussel. Die sterke regionale verschillen komen in het merendeel van de subcategorieën voor, met uitzondering van de 50-plussers, voor wie de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen en Wallonië nagenoeg samenvalt op een ietwat lager niveau dan in Brussel. Overigens vormt de relatief lage werkgelegenheidsgraad van de laaggeschoolden in de drie gewesten een probleem. Ook inzake werkloosheid zijn er sterke regionale en sub-regionale verschillen. Zo lag de administratieve werkloosheidsgraad eind 2001 in Brussel en Wallonië ruim 2,5 keer hoger dan in Vlaanderen. Bovendien varieert de werkloosheidsgraad nogal fors binnen hetzelfde gewest: zo beloopt het verschil tussen de hoogste en laagste administratieve werkloosheidsgraad opgetekend in de arrondissementen, ruim 17 procentpunten in Wallonië en ruim 6 procentpunten in Vlaanderen.

Op basis van de bovenvermelde cijfers inzake het verloop van de werkgelegenheidsgraad is het duidelijk dat de situatie op de arbeidsmarkt in België verschilt naargelang van de regio. De Europese Unie beklemtoont het belang en het nut dat de lidstaten de regionale dimensie in hun arbeidsmarktbeleid versterken en de rol van regionale overheden in hun arbeidsmarktbeleid opvoeren, maar tegelijk waarschuwt Europa België in een landenspecifieke aanbeveling terzake om te letten op voldoende samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus. De succesvolle samenwerkingsakkoorden omtrent de startbanenovereenkomsten en de sociale economie getuigen dat een effectieve samenwerking kan. Het verdient dan ook aanbeveling om te streven naar meer samenwerkingsakkoorden op verschillende beleidsdomeinen. De Hoge Raad, van zijn kant, is van mening dat de drie gewesten verschillende klemtonen in hun arbeidsmarktbeleid moeten kunnen leggen met het oog op een verhoging van de werkgelegenheidsgraad. De aanzienlijke geografische verschillen inzake werkgelegenheidssituaties rechtvaardigen enerzijds een gedifferentieerde aanpak van het arbeidsmarktbeleid, anderzijds beklemtonen zij de nood aan een grotere samenwerking tussen de gewesten om de geografische mobiliteit van de werkzoekenden te verhogen. In de toekomst zou ook een regionale verfijning in de Europese landenspecifieke aanbevelingen aan België dit proces kunnen bevorderen. Die ontwikkeling kan voor alle gewesten als een pluspunt worden beschouwd, mits men de noodzakelijke coherentie en consistentie tussen het federale en gewestelijke beleid niet uit het oog verliest. Die coherentie moet dan wel op een actieve manier nagestreefd worden en op een regelmatige basis geëvalueerd worden. Bovendien kan het aangewezen zijn om zowel federale als gewestelijke maatregelen te differentiëren naargelang de

sub-regio, afhankelijk van de plaatselijke arbeidsmarktsituatie. Daarbij kan bv. verwezen worden naar de lokale werkwinkels en subregionale tewerkstellingscomités die een grotere rol kunnen spelen. Ook verdient in alle gewesten de (groot) stedelijke arbeidsmarktproblematiek met een concentratie van kansengroepen specifieke beleidsinitiatieven.

II.2 LEVENSLANG LEREN

Structurele veranderingen in de economie stellen nieuwe eisen aan de aard en kwaliteit van de arbeidsfactor. De ontwikkeling van een kennismaatschappij vergt goedopgeleide arbeidskrachten, wat, naast een versterking van het initieel onderwijs, de noodzaak van 'levenslang leren' beklemtoont. De Europese Raad onderstreept dan ook in de tweede horizontale doelstelling terecht de nood aan een integrale strategie inzake LLL.

Volgens de Europese Raad is België op de goede weg inzake de ontwikkeling van een coherente strategie terzake. Maar bijkomende inspanningen moeten, naast het formuleren van kwantitatieve doelstellingen en (nog) meer actieprogramma's, nog vooral op het vlak van coherentie en samenwerking tussen de diverse beleidsniveaus geleverd worden. Zo apprecieert men de erkenning van de behoefte aan certificatie van niet-formeel leren, de aandacht voor de toegang tot LLL van kansengroepen en het vaststellen van streefcijfers voor participatie aan en financiering van levenslang leren.

II.3 ROL VAN DE SOCIALE PARTNERS

Een andere horizontale doelstelling vraagt de lidstaten een alomvattend partnerschap met de sociale partners te ontwikkelen voor de tenuitvoerlegging, evaluatie en follow-up van de werkgelegenheidsstrategie.

Door de Europese Raad en Commissie wordt België op dit domein meermaals als een voorbeeld gesteld. In België worden immers de sociale partners, zowel op federaal als regionaal niveau nauw betrokken bij de voorbereiding en de uitvoering van het Nationaal Actieplan (NAP). Bovendien is het sociale klimaat en samenwerking tussen de diverse regeringen en de sociale partners de laatste jaren goed, wat onder meer tot uiting kwam in het succesvol afsluiten van een interprofessioneel akkoord voor de jaren 2001-2002. Wel doet Europa terecht een oproep aan de sociale partners om discussiepunten in de modernisering en, derhalve, versteviging van het Belgische sociale model niet uit de weg te gaan om de verworvenheden van de Belgische sociale zekerheid op termijn te kunnen verzekeren.

II.4 ARBEIDSMARKTINDICATOREN

De vijfde horizontale doelstelling, tenslotte, beklemtoont de noodzaak van het vaststellen van gemeenschappelijke indicatoren om de vooruitgang in de richtsnoeren adequaat te evalueren en om objectieve benchmarks vast te stellen. In 2001 is er op dat vlak vooruitgang geboekt. Er werden door het 'Employment Committee' zowat 20 nieuwe relevante indicatoren inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren gedefinieerd. Eind 2001 keurde de Raad onder de stimulans van het Belgische voorzitterschap de indicatoren inzake het meten van kwaliteit van het werk goed. Deze nieuwe indicatoren zullen trouwens eveneens heel wat informatie kunnen geven inzake de in de lidstaten opgetekende vooruitgang betreffende doelstellingen die nu reeds zijn geformuleerd in de richtsnoeren. Inzake belasting- en uitkeringsstelsels zijn er nog steeds nauwelijks geharmoniseerde indicatoren, die objectieve benchmarks toelaten, beschikbaar. Wel verwelkomde het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid de regionale verdeling van een groot aantal indicatoren in het Belgische NAP 2001.

III. STIMULANSEN VOOR EEN LEVENSLOOPBENADERING IN EEN TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT

III.1 NIEUWE MAATSCHAPPIJ

Tijdens de afgelopen decennia voltrok zich een verschuiving van een industriële samenleving naar een kennisintensieve diensteneconomie. Technologische vooruitgang, globalisering ten gevolge van dalende communicatie- en transportkosten en de liberalisering van het handelsverkeer en de daaruit voortvloeiende intensivering van de concurrentie, zijn krachten die getuigen van de snel veranderende wereldeconomie. Uniformiteit en vaste patronen maakten plaats voor diversiteit en keuzevrijheid. De gevolgen zijn zichtbaar op tal van terreinen, en zeker ook op de arbeidsmarkt.

Arbeidsorganisaties zijn niet meer gericht op gestandaardiseerde massaproductie, maar op arbeidsspecialisatie met vooral kennis als grondstof. Dienstverlening staat centraal op de arbeidsmarkt: zowat driekwart van de werkgelegenheid is vandaag geconcentreerd in de diensten.

ICT-ontwikkelingen zullen ook gevolgen hebben voor arbeidsverhoudingen en -patronen. ICT maakt het immers mogelijk dat arbeid minder tijd- en plaatsgebonden wordt. Traditionele arbeidsbetrekkingen maken plaats voor nieuwe werkrelaties. Toenemende mogelijkheden van bv. telewerken vergroten de eigen keuzes, o.m. inzake flexibele werktijden of inzake de afweging tussen werk, zorg en vrije tijd.

Ook in de levensloop van mensen deden zich duidelijke verschuivingen voor. De standaardlevensloop met nogal scherpe grenzen tussen de drie levensfasen van leren, werken/zorgen en pensioen begon vanaf de jaren '70 te vervagen onder de invloed van de emancipatiebeweging en de toenemende individualisering. Er ontstonden meer keuzes: meteen gaan werken of langer studeren; samenwonen of trouwen; carrière, kinderen of allebei, thuisblijven voor de kinderen of uitbesteden via kinderopvang; vroeg ophouden met werken of langer doorwerken. Mensen maken de overgang tussen fasen niet meer rond een bepaalde leeftijd, maar geleidelijk. Activiteiten die voorheen aan één levensfase waren gebonden, worden nu gecombineerd.

De meerderheid van de werkenden zijn inmiddels tweeverdieners of alleenstaanden. Bovendien is het opleidingsniveau van de bevolking fors gestegen, evenals de arbeidsparticipatie van de vrouwen. Mensen willen afhankelijk van hun levensfase een eigen individuele invulling geven aan de tijd die zij besteden aan zorg, werk, scholing en ontspanning. Want vandaag maken mensen veel meer transities, overgangen van het ene naar het andere domein. Tijdelijk geheel of gedeeltelijk uit de arbeidsmarkt stappen, komt steeds vaker voor. Maar het gaat steeds meer om

een tijdelijke zijstap (om te kunnen zorgen, of om bij te scholen) om daarna terug naar de arbeidsmarkt te keren.

Door gepast in te spelen op deze veranderende levenslooppatronen en dit alles te plaatsen in een samenhangend levensloopperspectief kan het beleid een verdere bijdrage leveren niet alleen aan het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen, maar ook aan een betere kwaliteit van de arbeid en een grotere harmonie tussen werk en gezin. Er is dan ook een arbeidsmarktbeleid nodig dat aansluit bij het concept van een transitionele arbeidsmarkt waarin rekening wordt gehouden met het toenemende aantal transitieën tussen werken, zorgen, leren, opvoeden en privé-leven.

III.2 LEVENSLLOOPBENADERING IN EEN TRANSITIONELE ARBEIDSMARKT

De veranderingen in de samenleving hebben op vele beleidsterreinen geleid tot aanpassingen om aan de eisen van de nieuwe maatschappij tegemoet te komen. Het (arbeidsmarkt)beleid moet (beter) afgestemd worden op de behoeften en voorkeuren van mensen in de verschillende levensfasen. Een dergelijke benadering kan derhalve de tevredenheid van mensen, ook in hun arbeidssituatie, opvoeren zodat zij langer aan de slag blijven. Want een levensloopbenadering is niet alleen een optelsom van wensen en belangen van individuen, er staan ook collectieve belangen op het spel. Een levensloopbenadering stimuleert de vergroting van de arbeidsdeelname van vrouwen en remt de vervroegde uittreding van oudere werknemers af. Mensen die zich een leven lang blijven ontwikkelen, via betaalde arbeid en zorg hun maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen realiseren en zo lang mogelijk hun zelfstandigheid kunnen handhaven, dragen bij aan een verbreding van het economische en financiële draagvlak voor de sociale zekerheid en voor gemeenschapsvoorzieningen.

III.3 LEVENSLLOOPBENADERING VEREIST STRUCTURELE AANPASSINGEN

Het (arbeidsmarkt)beleid zou moeten bevorderen dat mensen, al naar gelang hun levensfase en individuele voorkeuren, kunnen wisselen tussen domeinen zonder dat de overgang naar andere domeinen definitief wordt afgesloten. Wie activiteiten combineert, moet dit kunnen zonder dat de loopbaanperspectieven negatief worden beïnvloed. Mensen moeten steeds in contact kunnen blijven met de arbeidsmarkt. Als zij tijdelijk buiten de arbeidsmarkt komen, moet het beleid een vlotte teruggang zo min mogelijk belemmeren, maar, integendeel, zoveel mogelijk ondersteunen en stimuleren. Het bieden van keuzen aan mensen en hen hierin bijstaan, zal door het beleid op een flexibele manier op diverse manieren moeten worden ingevuld. Dit betekent dat verschillende

overheden (zowel federaal als regionaal en lokaal) hierbij een actieve rol zullen moeten spelen. Ook de sociale partners moeten hun noodzakelijke bijdrage leveren. Niet alleen de werkgevers zullen flexibel moeten handelen, ook de individuele burger moet beseffen dat tegenover meer keuzevrijheid om zijn levensloop in te vullen ook meer verantwoordelijkheid staat om de consequenties van keuzes met bijhorende risico's zelf te dragen. Wel moet erop gewezen worden dat deze afweging voor personen uit kansengroepen, zoals de laaggeschoolden, niet evident is. Aan alle alternatieve keuzen zal altijd een prijskaartje hangen in termen van tijd, geld, wensen en mogelijkheden van partners in het leven en van arbeidsorganisaties. Dit alles vereist een grondige mentaliteitswijziging en bereidheid tot verandering van alle partners.

Die noodzakelijke mentaliteitswijziging volstaat evenwel niet, zij moet resulteren in structurele aanpassingen.

Grote delen van het sociaal-economische stelsel zijn immers nog steeds gebaseerd op de standaardlevensloop (scholing, werken/zorgen, pensioen) met rigiede leeftijdsgrenzen en ontmoedigende financiële prikkels. Een levensloopbewust beleid zal de arbeidsdeelname en economische zelfstandigheid van vrouwen vergroten, mannen meer laten zorgen en ouderen langer aan het werk houden.

Het is dan ook noodzakelijk dat structurele aanpassingen in de sociale zekerheid, in het belasting- en uitkeringsstelsel, in de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden worden doorgevoerd die een levensloopbewust leven aanmoedigen.

Die hervormingen gaan breder dan louter fiscale aanpassingen die arbeid goedkoper en/of lonender maken. Om (jonge) vrouwen aan de slag te houden is niet alleen een verhoging van hun nettoloon nodig (arbeid lonender maken), maar evenzeer is het noodzakelijk om voldoende en goedkope sociale infrastructuur (bv. kinderopvang, buurtdiensten) te voorzien, of om hen (financieel) aantrekkelijke tijdelijke-uittredingsregelingen aan te bieden. Geld is al lang niet meer het enige lokmiddel voor arbeidsparticipatie, ook immateriële voorwaarden spelen mee.

Vooraf tijdens van economische hoogconjunctuur die voor de overheid gepaard gaan met meer financiële ruimte, moeten worden benut om via een adequaat en consequent beleid structurele knelpunten weg te werken en fundamentele aanpassingen aan te brengen.

Ook in een context van een verantwoordelijke loonmatiging kunnen dergelijke hervormingen gemakkelijker doorgevoerd worden. Loonmatiging moet immers een onderdeel van een strategie zijn die ruimte biedt voor modernisering van arbeidsverhoudingen, ook voor de invoering van

tijdskredietregelingen, voor meer variatie en flexibilisering van de arbeidspatronen en –relaties, voor een verruiming van combinaties tussen arbeid en scholing, tussen arbeid en zorg.

Daarnaast blijft een verantwoordelijke loonontwikkeling noodzakelijk om het concurrentievermogen te vrijwaren en om de werkgelegenheidsintensiteit van de economische groei te verhogen. De loonontwikkeling moet immers sowieso in lijn blijven met de productiviteitsontwikkeling en mag er niet de oorzaak van zijn dat de factor arbeid wordt verdrongen door de factor kapitaal of de binnenlandse productie door de invoer.

Hierna worden vier aandachtspunten belicht die een levensloopbewust beleid, dat uiteindelijk moet resulteren in een algemeen grotere arbeidsparticipatie, in een betere kwaliteit van de arbeid en een grotere harmonie tussen arbeid en gezin, mee moeten gestalte geven.

III.3.1 Transitie tussen leren en werken

De overgang tussen leren en werken vindt plaats in de leeftijdsperiode van 16 tot 30 jaar. De onderste leeftijdsgrens is bepaald door wet- en regelgeving. Leren en werken kunnen ook gecombineerd worden, alhoewel die combinatie, zeker in het initiële onderwijs, in België nauwelijks voorkomt. Hierna zal de Hoge Raad nagaan in welke mate en hoe deze combinatie kan worden bevorderd. Ook na het verlaten van het initiële onderwijs is het in onze snel veranderende maatschappij, die een voortdurend geactualiseerde kennis vereist, noodzakelijk om kwalificaties op peil te houden. De deelname aan post-initieel onderwijs, dat verder moet gestimuleerd worden, kampt evenwel met ongelijkheden naargelang van het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau en de grootte van de onderneming.

De Hoge Raad wil de beleidsaandacht inzake de transitie leren-werken toespitsen op twee thema's: enerzijds moet een kwaliteitsvolle en (financieel) zeer toegankelijke initiële schoolopleiding worden verzekerd, anderzijds, moet een voor iedereen toegankelijk levenslang leren worden aangemoedigd.

III.3.1.1 Een kwaliteitsvolle basisopleiding

Naargelang het bereikte studieniveau stijgen de kansen om aan het arbeidsproces deel te nemen. In 2000 had in België amper 58 pct. van de 25- tot 59-jarigen laaggeschoolden (dat is de groep met een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs) een baan, tegen bijna 89 pct. bij de hogeschoolden (dat is de groep met een diploma van hoger onderwijs). Vooral bij de vrouwen is

die kloof tussen hoog- en laaggeschoolden breed, namelijk 42 procentpunten tegen 'slechts' 19 procentpunten bij de mannen. Dat betekent dat de genderongelijkheid toeneemt naarmate de opleidingsgraad van vrouwen lager is.

Het belang van een degelijke basisopleiding kan dan ook niet genoeg worden beklemtoond. Hier wordt trouwens ook de basis gelegd voor levenslang leren en dienen niet alleen kennis, maar ook vaardigheden en attitudes te worden aangebracht die LLL stimuleren.

Initieel leren en werken kunnen gecombineerd worden. In tegenstelling tot in bv. Nederland hebben scholieren en studenten in België evenwel nauwelijks een bijbaan, wat in belangrijke mate de relatief lage werkgelegenheidsgraad van jongeren (-25 jarigen) in België verklaart. Zo hebben in België minder dan 5 pct. van de studenten een baan, terwijl in Nederland meer dan de helft van de studenten tussen 15 en 34 jaar een betaalde bijbaan hebben. Het hebben van een bijbaan door een student wordt in Nederland veel minder (para) fiscaal belast dan in België, waar de fiscale vrijstelling van het arbeidsinkomen van studenten relatief beperkt is. Ook de uitgebreide toepassing van formules van deeltijds leren-werken in sommige landen (bv. Nederland en Duitsland) duwen de werkgelegenheidsgraad van jongeren in de hoogte.

Dit alles betekent dat de lagere werkgelegenheidsgraad van jongeren in België ten belope van de huidige 11 procentpunten ten opzichte van het gemiddelde in de Europese Unie, wat overeenstemt met zowat 2 procentpunten van de totale werkgelegenheidsgraad, moet worden genuanceerd. De Hoge Raad is van oordeel dat de keuze van kwalitatief hoogstaand voltijds onderwijs, wat wellicht grotendeels het relatief omvangrijke aantal hogeschoolden in België verklaart, moet behouden blijven. Het aanmoedigen van bijklussen door een student via bepaalde fiscale stimuli is voor de Hoge Raad geen beleidsprioriteit. Wel verdient een degelijke initiële opleiding voor jongeren absolute prioriteit en mag er geen rem worden gezet op langer studeren.

Niet alleen het aantal hogeschoolden, maar ook het aantal laaggeschoolden ligt in België relatief hoog ten opzichte van het gemiddelde in de Unie, wat betekent dat het aantal afgestudeerden met een diploma van het hoger secundair onderwijs zich onder het Europese gemiddelde situeert. In samenhang met de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren is het dan ook in eerste instantie van belang dat zoveel mogelijk jongeren een diploma van tenminste hoger secundair onderwijs behalen als een minimale startkwalificatie om over voldoende ontwikkelde leerattitudes te beschikken voor LLL en derhalve voor een volwaardige participatie aan de kennissamenleving. Ervoor zorgen dat het aandeel jongeren die hun studies beëindigen met een diploma van ten minste hoger secundair onderwijs, wordt opgetrokken, is een belangrijke beleidsuitdaging voor de overheid.

In eerste instantie is het van het grootste belang dat het aantal uitvallers dat ongekwalificeerd de school verlaat, vermindert. Richtsnoer 4 schetst trouwens als doelstelling een halvering van het aantal vroegtijdige schoolverlaters tegen 2010. Hiertoe moet door de gemeenschappen een actief beleid worden gevoerd, wat intussen in beide gemeenschappen is opgestart. Zo werd in het zogenaamde door de Vlaamse regering en sociale partners afgesloten 'Pact van Vilvoorde' deze Europese benchmark letterlijk overgenomen.

Een preventieprogramma tegen 'voortijdig schoolverlaten' kan hier soelaas brengen. Het verdient aanbeveling zich daarbij te concentreren op de zwakste groep van jongeren. Lokale besturen kunnen bij die beleidsacties betrokken worden. Ook een verdere uitbreiding van de modularisering (reeds opgestart in het beroepsonderwijs) lijkt aangewezen. Mochten jongeren de school toch vroegtijdig verlaten, dan beschikken zij in ieder geval over duidelijk aantoonbare gecertificeerde deeltkwalificaties. Daarnaast is het een noodzaak om een stimulerend actief beleid te voeren om leerachterstanden voor leerlingen aan te pakken. Een integraal actieprogramma met een schoolspecifieke aanpak voor scholen met veel leerlingen in achterstandsituaties lijkt een van de mogelijke wegen terzake, waarvoor dan ook de nodige middelen moeten worden uitgetrokken.

Daarnaast is een herwaardering van het secundaire technisch onderwijs, dat nog steeds betere perspectieven voor toegang tot de arbeidsmarkt biedt dan het algemene secundaire onderwijs, wenselijk. Ook het beroepsonderwijs moet worden geherwaardeerd. Hiervoor is trouwens een mentaliteitswijziging in de samenleving nodig, zodat ouders hun kinderen niet langer pas in laatste instantie -als laatste stap in een watervalproces- maar wel als resultaat van een bewuste positieve keuze, technisch of beroepsonderwijs laten volgen.

Bovendien moet elke schoolverlater over een minimale startkwalificatie beschikken, zodat een vlotte toetreding tot de arbeidsmarkt mogelijk wordt. Opleidingen in het initiële onderwijs moeten derhalve niet alleen meer aandacht hebben voor nieuwe technologieën, maar ook voor het aanleren van coöperatieve en communicatieve vaardigheden en sociale attitudes, zoals initiatiefzin, creativiteit, polyvalentie en groepsspirit. Van een verlaging van de leeftijd van de leerplicht kan derhalve geen sprake zijn, maar het rendement ervan zou wel moeten verhogen.

Gelet op de nog steeds relatief hoge niet-tewerkstellingsgraden van jongeren, zeker bij de laaggeschoolden onder hen, moet bovendien een inspanning worden geleverd om de geleidelijke inschakeling van jongeren in het arbeidsproces mogelijk te maken. De flexibilisering van de overgang tussen school en werk is hierbij cruciaal. Het doel moet zijn jongeren te laten werken en een diploma te laten halen. Een belangrijk middel is het aanbieden van leer-werktrajecten waarbij relevante en interessante werkervaringen een eenheid vormen met de schoolloopbaan van jongeren.

Dit stelsel vraagt in België om een grondige herziening en aanzwengeling, waarbij ongetwijfeld een rol is weggelegd voor de sociale partners en voor de kleine en middelgrote ondernemingen. Zo zou het werkaanbod voor deeltijds leerplichtigen moeten kunnen worden uitgebreid, en dat zeker in de expansieve dienstensector. De openbare bemiddelingsdiensten, de uitzendsector, sectorfondsen en de sociale partners in het algemeen kunnen hier wellicht een rol van arbeidsbemiddeling spelen om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Voorts zou het rendement van het stelsel deeltijds leren-werken stijgen door het invoeren van trajectbegeleiding voor de deeltijds leerplichtigen.

III.3.1.2 Stimuleren van levenslang leren

In vergelijking met enkele decennia geleden is niet alleen het voor arbeidsdeelname benodigde kennisniveau toegenomen, tevens is ook de houdbaarheid van kennis afgenomen. Onderhoud van kennis en vaardigheden is van belang om te kunnen blijven participeren. Het is dan ook noodzakelijk dat de inspanningen voor levenslang leren drastisch worden opgevoerd. Alleen op die manier kan een land over veelzijdige arbeidskrachten beschikken. Niet alleen de overheid, maar ook de sociale partners en het individu moeten daarin elk hun verantwoordelijkheid opnemen. Het beleid inzake LLL is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid, wat trouwens eveneens door de Europese Raad sterk wordt beklemtoond.

De Hoge Raad is er dan ook voorstander van dat de bevoegde overheden en instanties inzake LLL een samenhangende beleidsvisie formuleren en, vervolgens, een strategische planning opstellen. Hierna zal de Hoge Raad enkele principes formuleren, die hierbij van belang zijn.

In de huidige veranderende samenleving met snelle sociale en economische ontwikkelingen is het noodzakelijk dat zoveel mogelijk mensen "bijleren". De fundamentele basisvaardigheden van de gehele bevolking moeten up to date worden gehouden gedurende de hele levensloop.

Op termijn zouden bijscholing en permanente vorming tot een werknemersrecht moeten uitgroeien, aangezien de loopbaankwaliteit van een werknemer steeds meer zal worden bepaald door zijn/haar inzetbaarheid voor diverse taken. Meer vorming mag achter niet uitmonden in een versterking van ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Het is van belang uit te gaan van leren als opportuniteit voor iedereen, en dus zeker niet alleen voor de koplopers. Het moet absoluut worden vermeden dat de ICT-technologie de dualisering van de maatschappij versterkt. De overheid heeft dan ook de verantwoordelijkheid om het recht op LLL ten aanzien van de zgn. kwetsbare groepen in de

samenleving te garanderen, zodat wordt verhinderd dat die groepen in een voor een democratische welvaartsstaat onduldbare situatie van sociale uitsluiting dreigen terecht te komen.

Daarom is de Hoge Raad van oordeel dat de huidige ongelijke deelname aan LLL naargelang van het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau en de bedrijfsgrootte ontoelaatbaar is. De Hoge Raad is dan ook voorstander van een stimulerend beleid inzake vormingsprogramma's met een differentiëring naar doelgroepen toe, zoals de vrouwen, de oudere werknemers, laaggeschoolden en werknemers uit kleine ondernemingen. Ook de inactieven, die heel wat minder aan LLL deelnemen (namelijk 3 pct. tegen 7,5 pct. van de beroepsbevolking), mogen niet uit het oog worden verloren. De Hoge Raad is dan ook tevreden dat de sociale partners de sectoren oproepen om 0,1 pct. van de loonmassa voor de vorming van risicogroepen te voorzien.

Daarnaast is het voor de Hoge Raad van groot belang dat de werkplek ook een leerplek is. Leren op de werkplek is een zaak van zowel werkgevers als werknemers. Zij staan het dichtst bij de vormingsnoden op de werkvloer. In de ondernemingen moeten ook de bestaande overlegorganen, zoals de ondernemingsraad, hierin een rol spelen. De overheid moet een kader creëren dat ertoe strekt dat de sociale partners de mogelijkheden van het leren op de werkplek vergroten.

De Hoge Raad roept dan ook de sociale partners, en in het bijzonder de werkgeversorganisaties op sectoraal vlak, op om een sensibiliserende en stimulerende rol terzake te spelen. De Hoge Raad onderschrijft dan ook met tevredenheid het engagement dat de sociale partners in het jongste interprofessionele akkoord hebben aangegaan om supplementaire inspanningen inzake vorming te leveren. Hun verbintenis moet ertoe leiden dat de Belgische ondernemingen binnen 3 jaar 1,9 pct. van de arbeidskost besteden aan permanente vorming. Volgens voorlopige gegevens van de sociale balans zouden de bedrijven die een sociale balans moeten neerleggen, in 2000 gemiddeld 1,4 pct. van de arbeidskost aan vorming hebben besteed. Gelet op de grote verschillen tussen de sectoren en bedrijven, moeten sommige bedrijfstakken en, vooral, kleinere bedrijven een inhaalbeweging uitvoeren. Vooral voor kleinere ondernemingen moeten sectororganisaties een coördinerende en stimulerende rol in de begeleiding van vormingsinspanningen op zich nemen.

Voorts is het cruciaal voor het meer zichtbaar maken van de vraag naar vorming en levenslang leren dat een transparant systeem van financiële ondersteuning door de overheid wordt gecreëerd. In richtsnoer 12 roept de Europese Raad de lidstaten op om fiscale stimuli in te bouwen en fiscale belemmeringen te verminderen ter ondersteuning van opleiding en vorming. Vooral moet worden getracht om financiële hinderpalen inzake levenslang leren voor de zogenaamde ondergerepresenteerde groepen op te heffen. Zo worden in sommige landen vormingsinspanningen die gericht zijn op specifieke doelgroepen, extra fiscaal aangemoedigd.

Een andere stimulans voor werknemers is de creatie van betere voorwaarden inzake verlofregelingen om mensen in staat te stellen te blijven leren. De Hoge Raad ondersteunt dan ook creatieve ideeën rond vernieuwende tijdsarrangementen en verlofspaarregelingen, zoals tijdsparen, opleidingskredieten en een jaar van "sabbatical leave". Een belangrijke determinant van het succes van deze regelingen is wellicht de bereidheid van de overheid om dergelijke formules financieel aan te moedigen. Met de regeling van het betaald educatief verlof is België hierin een voorbeeld.

Gelet op de diverse vormen van vorming en de uitbreiding van het aantal leerprogramma's, die in de toekomst enkel en alleen nog in aantal zullen toenemen, is het gepast te pleiten voor een certificatiesysteem, dat een coherent en algemeen aanvaard kader biedt voor de erkenning van individuele beroepskwalificaties. Deze bekommernis wordt trouwens duidelijk gedeeld door de Europese Raad in richtsnoer 4. Het is immers vanzelfsprekend dat wat individuen hebben geleerd, op een formele wijze wordt bekrachtigd. Deze certificering of formele bekrachtiging gaat over twee vormen van kennis: enerzijds gaat het om het toekennen van een formele bekrachtiging dat men een bepaalde opleiding heeft gevolgd (certificering van opleidingen), anderzijds, om het erkennen van ervaringskennis en -competenties, verworven via niet-formeel leren.

De vraag stelt zich hoe een dergelijk certificatiesysteem kan worden georganiseerd. Vorig jaar reeds pleitte de Hoge Raad voor de creatie van zogenaamde competentiecentra. De doelstelling van een dergelijk competentiecentrum zou tweeledig zijn: enerzijds het individu ondersteunen en ondernemer van zijn eigen loopbaan te zijn, en zo zijn inzetbaarheid te maximaliseren, en, anderzijds, de ondernemingen te ondersteunen inzake hun HRM- en opleidingsbeleid om hun concurrentiepositie te versterken. Intussen zijn er op dit vlak verschillende beleidsinitiatieven genomen. Zo werd een samenwerkingsakkoord inzake de erkenning van competenties gesloten tussen het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de COCOF. Voorts zullen een aantal VDAB-centra worden omgevormd tot competentiecentra. Die ontwikkelingen hangen samen met wijzigingen in de federale regelgeving die eveneens een verbetering van de certificatie van competenties beogen.

Voor een dergelijk competentiecentrum kunnen dan de volgende activiteitsdomeinen gelden:

- het moet loopbaanadvies en -begeleiding verstrekken aan individuen en HRM-diensten aan ondernemingen aanbieden;
- voorts moeten die centra kwaliteitsvolle opleidingen kunnen verstrekken zodat de mensen "bij kunnen blijven" via een permanente actualisatie van zowel hun basisvaardigheden als van hun beroepskennis;
- tenslotte moeten deze competentiecentra zich integreren in een algemeen raamwerk van certificatie- assessmentsystemen voor de erkenning van de verworven kennis en competenties.

III.3.2 Sluitende aanpak ter verbetering van de reïntegratie van werkzoekenden en inactieven op de arbeidsmarkt

Hoewel op termijn het verschil tussen werklozen en werkenden inzake opleidingsbehoefte steeds meer zal vervagen, zullen mensen die moeilijk aan de slag kunnen komen, steeds een specifieke doelgroep in het arbeidsmarkt- en vormingsbeleid blijven. Hoe meer evenwel jongeren met ten minste een diploma van hoger secundair onderwijs afstuderen en hoe minder jongeren diplomaloos de school vroegtijdig verlaten, hoe minder het arbeidsmarkt- en vormingsbeleid curatief moet zijn, wat nogmaals het belang van degelijk initieel onderwijs onderstreept.

Toch zullen steeds instrumenten nodig zijn om alle personen te bereiken waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is om deze zonder hulp te kunnen betreden. Een beleid van sluitende aanpak moet deze mensen integreren op de arbeidsmarkt.

De Europese Raad wijdt trouwens richtsnoer 1 ("aan iedere werkloze jongere en aan iedere werkloze volwassene moet, voordat hij respectievelijk 6 en 12 maanden werkloos is, een nieuwe start worden aangeboden") uitsluitend aan deze doelgroep. Op basis van Europese indicatoren scoort België op dit vlak minder goed, in het bijzonder voor de werkzoekenden van meer dan 25 jaar, wat aanleiding geeft tot een landenspecifieke aanbeveling over dit thema aan ons land.

De laatste jaren is er evenwel een verbetering, in het bijzonder voor de jongeren: heel wat jonge werkzoekenden volgen na enkele maanden een individueel actieplan, wat onder meer toe te schrijven is aan het startbanenplan.

Voor de (langdurig) werkzoekenden van meer dan 25 jaar, daarentegen, is de Hoge Raad van mening dat de inspanningen verder moeten worden opgedreven. Ook in richtsnoer 2 formuleert de

Europese Raad een concrete doelstelling terzake, met name het percentage werklozen dat opleiding volgt, moet worden opgedreven tot tenminste 20 pct. Momenteel belooft dat percentage in België zowat 7 pct., zodat België zijn inspanningen hieromtrent fors moet vermeerderen. De aandacht voor bijkomende opleiding en vorming voor alle niet-werkende werkzoekenden moet derhalve sterk worden verhoogd.

Belangrijk op dat vlak is dat de regionale tewerkstellingsdiensten hun zogenaamde 'customized approach' voor de werkzoekenden die langdurig werkloos dreigen te worden, verder verfijnen. Een ander houdt in dat de tewerkstellingsdiensten, uitgaande van een screening van de werkzoekenden, inschakelingstrajecten op maat opstellen, die rekening houden met het verleden van de werkzoekende en de situatie op de arbeidsmarkt (het potentiële aanbod van banen die beantwoorden aan het profiel van de werkzoekenden) en die naast een vormingsaanbod ook een kwalitatieve begeleiding inhouden. Uiteindelijk zouden die inschakelingstrajecten in een passende baan moeten resulteren, zodat een duurzame reïntegratie op de arbeidsmarkt wordt verzekerd. Een deelname van de werkzoekende aan dergelijke trajecten zou financieel moeten kunnen worden aangemoedigd, terwijl een herhaalde en duidelijke niet-participatie zou dienen te leiden tot sancties. Het is immers van wezenlijk belang dat bij een beleid van sluitende aanpak en een geloofwaardig reïntegratiebeleid rechten, maar ook plichten worden nageleefd. Tegenover het recht van een individueel actieplan staat de plicht om zich actief op te stellen en passende arbeid te aanvaarden, bij manifeste weigering hiervan dient in passende sancties te worden voorzien. Zonder een efficiënte opvolging van de effectieve inschakelingsbereidheid van een uitkeringsgerechtigde zou immers de geloofwaardigheid van het huidige werkloosheidsstelsel in het algemeen en de mogelijk onbeperkte uitkeringsduur van de werkloosheidsuitkeringen in het bijzonder, op de helling kunnen worden gezet.

III.3.3 Betere combinatie van werk en privé

Op het terrein van arbeid, zorg en economische zelfstandigheid zijn de laatste decennia heel wat wijzigingen opgetreden. België bevond zich in een overgangsfase van een kostwinners- naar een tweeverdienerssamenleving, een maatschappelijke beweging die nog niet voltooid is. Belangrijk hierbij is het verbeteren van de voorwaarden om (betaalde) arbeid en (onbetaalde) zorg te combineren. Wil men de arbeidsdeelname van vrouwen verder stimuleren, zal de behoefte aan combinatie- en uitbestedingsfaciliteiten voor tweeverdieners en alleenstaande ouders blijven stijgen.

Het aantal buitenhuiswerkende vrouwen is er de laatste decennia fors op vooruitgegaan. De werkgelegenheidsgraad van vrouwen beliep in 2000 ongeveer 52 pct. tegen slechts 40 pct. in het begin van de jaren '80 en hun aandeel in de werkgelegenheid is opgelopen tot 44 pct., tegen slechts 35 pct. in 1980. Op basis van geharmoniseerde Europese cijfers blijkt trouwens dat België, samen met Ierland en Nederland, tussen 1983 en 2000 inzake arbeidsdeelname van vrouwen de grootste vooruitgang heeft geboekt.

Kwantitatief gaat het dus de goede richting uit, hoewel specifieke groepen wat achterop hinken, zoals oudere vrouwen en vrouwen met een laag opleidingsniveau. Algemeen is geweten dat de kansen om aan het arbeidsproces deel te nemen stijgen naargelang het bereikte opleidingsniveau. Nog meer dan voor mannen geldt dit voor vrouwen. Zo is het verschil inzake werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen relatief beperkt voor hooggeschoolden, wat nog niet het geval is voor laaggeschoolden. De vrouw/man tewerkstellingsratio stijgt tot meer dan 0,9 voor de hooggeschoolden, terwijl hij voor de laaggeschoolden op amper 0,6 blijft hangen.

De extra groei in de arbeidsdeelname van vrouwen zal de komende jaren vooral moeten komen van lager opgeleide vrouwen. Zij trekken zich bij een huwelijk of bij het krijgen van kinderen nog dikwijls van de arbeidsmarkt terug. Zij hebben nog vaak een voorkeur voor de kostwinnerstaakverdeling omdat zij relatief weinig verdienen als zij werken, terwijl de kosten van uitbesteding relatief hoog zijn. Bovendien lopen deze vrouwen een relatief grote kans uitkeringsafhankelijk te worden voor een relatief lange duur, wanneer hun relatie in een scheiding eindigt.

De Hoge Raad is ervan overtuigd dat heel strategisch in het beleid voor een stijging van de totale arbeidsparticipatie, en die van vrouwen in het bijzonder, het bevorderen van de juiste afstemming van het beroepsleven op het privé-leven is of de verzoening tussen werk en gezin. De Hoge Raad pleit dan ook voor een mentaliteitsomslag in de zin dat de combinatie werken en het opnemen van gezinstaken, zoals nu reeds in de Scandinavische landen, vergemakkelijkt wordt. De Hoge Raad benadrukt evenwel met klem dat de in dat kader voorgestelde regelingen niet uitsluitend voor vrouwen gelden. Integendeel, de overheid moet erop toezien dat ook mannen zoveel mogelijk worden aangemoedigd om hun professionele bezigheden te verzoenen met zorgtaken in het gezin. De Hoge Raad acht het dan ook van belang dat jongens via het onderwijs worden voorbereid op een meervoudig toekomstperspectief waarin zowel arbeid als zorgtaken een plaats krijgen.

In grote lijnen zijn er twee modellen - die elkaar trouwens niet uitsluiten - die een betere combinatie van werk en zorg in het gezin kunnen concretiseren, namelijk het uitbestedingsmodel en het combinatiemodel. Bij het uitbestedingsmodel is voltijds werken de norm voor zowel

mannen als vrouwen. Om dit mogelijk te maken wordt de zorg tijdens de werktijd zoveel mogelijk uitbesteed. De overheid ondersteunt dit door de uitbouw of subsidiëring van sociale infrastructuur zoals buurtdiensten en kinderopvangfaciliteiten. Bij het combinatiemodel geldt als uitgangspunt daarentegen dat de organisatie van de betaalde arbeid is afgestemd op de situatie en de behoefte van de werknemer (man of vrouw) die, afhankelijk van de levensfase, in meer of mindere mate zorgverantwoordelijkheid draagt. Door middel van deeltijdarbeid en/of soepele arbeidstijd- en verlofregelingen kunnen perioden met meer betaalde arbeid worden afgewisseld met perioden met minder betaalde arbeid. In dit model is het van belang dat er wordt gewaakt over een juiste verdeling van zorgtaken tussen man en vrouw, zoniet bestaat het risico dat de genderongelijkheid op dit vlak wordt versterkt.

In het kader van soepele arbeids- en verlofregelingen is de Hoge Raad van oordeel dat deeltijdarbeid in het algemeen kan bijdragen tot een gemakkelijker (her)inschakeling in het reguliere arbeidsmarktcircuit en derhalve kan deeltijdarbeid verder worden gestimuleerd op voorwaarde dat deze niet verplicht wordt en sekse-neutraal is. Zo mogen deeltijdwerkers of voltijdse arbeidskrachten die een deel van hun loopbaan deeltijds hebben gewerkt inzake sociale rechten niet worden benadeeld. Tevens moet het risico van een financiële werkloosheidsval, dat in het kader van een deeltijdbaan meestal speelt, via aanpassingen van het belasting- en socialezekerheidsstelsel zoveel mogelijk worden ingeperkt, zonder demotiverende lageloonvallen die de opwaartse mobiliteit belemmeren, uit te lokken.

Daarnaast zou steeds meer de volledige loopbaan in aanmerking moeten worden genomen, wanneer men over aanpassingen in de arbeidstijd nadenkt. Wellicht bestaat er een aanzienlijke - en tot hiertoe weinig beantwoorde - vraag naar tijdelijke arbeidsonderbreking, onder meer in het kader van de organisatie van het gezinsleven (bv. opvoeding van kleine kinderen) of van de gewenste levenskwaliteit (bv. sabbatical leave). Zo worden de relatief hoge werkgelegenheidsgraden bij zowel de mannen als de vrouwen in de Scandinavische landen wellicht deels, naast een relatief goedkope dienstverlening van buurtdiensten, in de hand gewerkt door de ruime kansen - soms zelfs verplichtingen - tot thematische loopbaanonderbreking.

Tot tevredenheid van de Hoge Raad bestaan ook in België, zowel op federaal als op gewestelijk niveau, diverse regelingen in die zin, zoals de zogenaamde thematische verloven (ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en voor bijstand van een hulpbehoevend familielid). Bovendien is de Hoge Raad verheugd dat de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 het recht op een tijdscrediet van 1 jaar, waarvan de tijdsduur trouwens in heel wat sectorale CAO's is verlengd, heeft ingevoerd.

Voorts moedigt de Hoge Raad de sociale partners aan om, zoals afgesproken, een kader voor formules van tijdsparen over de gehele loopbaan uit te tekenen. Dit maakt de essentie van een levensloopbenadering uit: het in hun samenhang bekijken van opeenvolgende levensfasen. Werknemers zouden dan bijvoorbeeld in sterkere mate zelf kunnen afwegen of zij tijdens de gezinsfase met jonge kinderen al willen sparen om op oudere leeftijd flexibel/vervroegd uit te treden, dan wel tijdens de gezinsfase minder te werken om achteraf langer door te werken. Wel pleit de Hoge Raad ervoor dat deze soepele uitredingsmogelijkheden mensen ertoe moeten aanzetten om meer en vooral langer actief op de arbeidsmarkt te blijven, zodat het totale arbeidsvolume niet vermindert, maar, integendeel, wordt opgevoerd.

Ten slotte wil de Hoge Raad erop wijzen dat een voldoende toegankelijkheid van deze voorzieningen en regelingen voor lagere inkomens in dit beleidsconcept essentieel is en moet worden gegarandeerd.

III.3.4 Langer werken

Zoals algemeen geweten bengelt België helemaal aan de staart van het Europese peloton inzake de arbeidsdeelname van 55-plussers. In 2000 werkten in België amper één op vier 55-plussers terwijl in de Unie dat gemiddeld 38 pct. beliep. Volgens de Stockholm-doelstellingen zou in 2010 in de gehele Europese Unie gemiddeld de helft van de 55-plussers aan de slag moeten zijn. Opvallend is trouwens dat het hier gaat om een algemeen "Belgisch" fenomeen: ondanks de meer rooskleurige arbeidsmarktsituatie ligt de werkgelegenheidsgraad van ouderen in Vlaanderen nauwelijks hoger dan in Wallonië.

De maatschappelijke tendens dat eerder stoppen met werken vanzelfsprekend is, omkeren, vraagt een mentaliteitsomslag van zowel werkgevers als werknemers en een wijziging van de arbeidsomstandigheden en vormingsmogelijkheden, die evident noch gemakkelijk zijn.

De Hoge Raad is de laatste jaren in verschillende adviezen ingegaan op de eindloopbaanproblematiek. In samenhang met de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren pleit de Hoge Raad voor een twee-sporen-aanpak. Het eerste spoor betreft een leeftijds- en levensloopbewust en preventief personeelsbeleid dat werknemers langer inzetbaar en gemotiveerd houdt. Dit eerste spoor vergt een heuse mentaliteitsommekeer en werkt vooral op de langere termijn. Het tweede spoor handelt over een verbetering van de incentivestructuur om langere participatie aan te moedigen. Dit spoor kan reeds op korte termijn gestalte krijgen en resultaten

boeken, wat trouwens noodzakelijk is, aangezien tussen 2001 en 2005 het aantal 55-59 jarigen, die momenteel een groot uitredingsgedrag vertonen, sterk toeneemt.

Het door de Hoge Raad gewenst leeftijds- en levensloopbewust personeelsbeleid heeft in de kern als doel werknemers zo lang mogelijk en derhalve ook op hogere leeftijd gemotiveerd, inzetbaar en mobiel te houden. Het is per definitie een preventiebeleid dat vroegtijdige arbeidsuitval moet voorkomen. Dat preventiebeleid moet in verschillende domeinen gestalte krijgen: een leeftijdsbewust beleid inzake opleiding en vorming, een arbeidsomstandighedenbeleid en soepele arbeidsregelingen.

Een verbetering van de arbeidsomstandigheden is en zal in de toekomst steeds meer een belangrijk element zijn bij het voorkomen van vroegtijdige arbeidsuitval. Niet alleen het salaris of financiële incentives, maar ook -en de laatste tijd steeds meer- immateriële arbeidsvoorwaarden en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden zijn bij de afweging van al of niet langer werken van groot belang. De ondernemingen moeten dan ook investeren in goede arbeidsomstandigheden: een afwisselende en stressarme jobinhoud, goede fysieke en gezonde arbeidsomstandigheden en werken in een aantrekkelijke werksfeer tussen collega's. Op een beleid inzake levenslang leren en soepele arbeidsregelingen in een levensloop perspectief, die op hun beurt kunnen bijdragen tot langer werken, werd reeds hogerop ingegaan.

Onder meer uit de adviezen van de Hoge Raad heeft de regering intussen inspiratie gehaald om een aantal maatregelen voor te stellen. Ook de sociale partners deden stappen in de goede richting. Zo hebben de sociale partners in het IPA er zich toe verbonden het deel van de arbeidskosten bestemd voor levenslang leren te verhogen en een specifiek vormingsplan voor oudere werknemers uit te werken. Bovendien ondersteunen diverse overheden zogenaamde peterschapsformules (mentoring van jonge werknemers door ouderen). Deze peterschapsformules tonen aan dat oudere werknemers niet hoeven te worden afgeschreven, maar dat zij op een alternatieve manier van grote waarde voor de onderneming kunnen zijn wegens hun ruime ervaring. De overheid moet arbeidsmobiliteit van ouderen bevorderen: langer werken betekent immers niet (altijd) blijven doorwerken in dezelfde job. Meer aantrekkelijke arbeidsomstandigheden (bv. minder stresserende jobinhoud, meer vakantiedagen, ...) houden mensen langer aan het werk.

Inzake arbeidsomstandigheden krijgt het Fonds voor de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden meer financiële middelen, onder meer om preventieve maatregelen te ontwikkelen voor oudere werknemers. Daarnaast hebben de sociale partners in het IPA afgesproken actieprogramma's op te stellen om stress op het werk te bestrijden.

Ook wat betreft soepele arbeidstijdregelingen om werk en gezin beter op elkaar af te stemmen en om de beroepsactiviteit geleidelijk af te bouwen werden recent verschillende initiatieven genomen. Vooreerst voert de in de Nationale Arbeidsraad afgesloten CAO nr. 77 van 14 februari 2001 het tijdskrediet van maximum 1 jaar (tot 5 jaar verlengbaar in sectorale CAO's) in en kent deze CAO aan personen van 50 jaar en ouder die hun beroepsloopbaan voor de helft of voor één vijfde onderbreken, een maandelijkse vergoeding van respectievelijk 322,26 € of 123,95 € toe. In de gezondheidszorg en in de hele non-profitsector wordt in zogenaamde landingsbanen voorzien: personen van minstens 45 jaar kunnen hun arbeidstijd geleidelijk verminderen met behoud van loon of kunnen voltijds blijven werken met toekenning van een premie.

De Hoge Raad is tevreden over de genomen initiatieven, maar het arbeidsmarktbeleid moet ambitieuzer zijn. Zo moet het aantal arbeidskrachten dat opleiding vormt, drastisch verhogen tot het gemiddelde van de drie bestpresterende landen (ruim 20 pct., tegen amper 7 pct. in België van de 25-64 jarigen). Ook moet het concept van landingsbanen verder uitgediept worden en moet het taboe van zogenaamde 'demotie' op het einde van de loopbaan verdwijnen. Zoals reeds supra werd bepleit, moeten de huidige tijdskredietregelingen worden hervormd in meer ambitieuze tijdsregelingen over de gehele loopbaan in een levensloopperspectief.

Het tweede spoor betreft het verbeteren van de incentivestructuur om mensen langer in het arbeidsproces te houden, enerzijds, door de instroom van oudere werkzoekenden in het arbeidsproces te bevorderen, anderzijds, door het ontmoedigen van het ontslag van oudere werknemers.

Ook op dit domein zijn er de laatste tijd initiatieven genomen. De Hoge Raad is tevreden met de aanpassing van de vrijstelling voor werkloze 50-plussers van de inschrijving als werkzoekende en roept de regering op het voorstel zonder verwijl in te voeren en effectief toe te passen met voldoende controles op de beschikbaarheid, eventueel met een versoepeling van het sanctiemechanisme om rekening te houden met de specifieke situatie van sommige 50-plussers en met de invulling van het begrip passende arbeid voor deze groep.

Voorts zijn er eveneens ingrepen ter verbetering van de incentivestructuur om de instroom van ouderen in het arbeidsproces te bevorderen of om ontslag te ontmoedigen. Zo ontvangt een werkgever bij de indienstneming van een +45 jarige die minstens 6 maand werkzoekend is, naast een korting van de werkgeversbijdragen een activeringspremie van 495,79 €. Voorts wordt, om oudere werklozen aan te moedigen een baan met een lager dan hun vorig loon te aanvaarden, sinds juli 2000 het loon in aanmerking genomen dat het voordeligst uitvalt voor de pensioenberekening. Daarnaast worden werkgevers die een werknemer van 45 jaar of ouder ontslaat, verplicht in een

outplacementbegeleiding voor deze werknemers te voorzien. In dat kader worden zogenaamde beroepsconsolidatiecellen opgericht om werknemers bij hun loopbaanheroriëntering te ondersteunen. Voorts worden in de overheidsdiensten ambtenaren aangemoedigd te blijven werken. Ambtenaren die na hun zestigste blijven werken, hebben sinds 2001 recht op een aanvullend pensioen. Ten slotte kadert de verhoogde vermindering van de werkgeversbijdragen voor werknemers van 58 jaar en ouder vanaf 1 april 2002 in een gepast arbeidskostenbeleid.

Dit pakket initiatieven gaat zeker in de goede richting en wordt dus verwelkomd door de Hoge Raad. Deze is wel van oordeel dat nog supplementaire maatregelen moeten worden overwogen, wil men tot meer uitgesproken resultaten komen, die trouwens te overwegen zijn met het oog op de doelstelling van Stockholm voor een werkgelegenheidsgraad van 50 pct. voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar. Trouwens zijn nieuwe supplementaire maatregelen meer nodig, enerzijds, naarmate de leeftijdsgroep van potentiële gerechtigden, gelet op de demografische ontwikkelingen, in de toekomst aan belang wint, en, anderzijds, om te vermijden dat ondernemingen in de huidige context van conjuncturele vertraging opnieuw systematisch kiezen voor vervroegde uittredingen.

Die supplementaire initiatieven moeten, volgens de Hoge Raad, onder meer betrekking hebben op aanpassingen in het belasting- en uitkeringsstelsel, waartoe Europa in de landenspecifieke aanbeveling België trouwens concreet oproept. Heel wat maatregelen moedigen ouderen aan om aan het werk te blijven, maar anderzijds dient het vervroegd uittreden ook financieel ontmoedigd te worden, evenwel, indien noodzakelijk, gemoduleerd naar sector om rekening te houden met verschillen in arbeidsomstandigheden. In dit kader verwelkomt de Hoge Raad als een 'good practice' de stimulansen voor een verhoging van de toetredingsleeftijd van conventionele brugpensioenen in het sectorakkoord van het paritair comité nr. 218. Voorts pleit hij voor de invoering van flexibele regelingen inzake uitkeringen, die langer werken aanmoedigen.

VERSLAG

HET BELGISCHE ARBEIDSMARKTBELEID IN HET KADER VAN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE

INHOUDSTAFEL

I. DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE.....	3
I.1 HET INSTITUTIONELE KADER	4
I.2 DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN 2002	7
I.2.1 De continuïteit in de richtsnoeren 2002	7
I.2.2 Nieuwe klemtonen in de richtsnoeren 2002.....	8
I.2.2.1 Achtergrond van de nieuwe klemtonen.....	8
I.2.2.2 Horizontale doelstellingen	10
I.2.2.3 Nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002.....	12
I.3 DE LANDENSPECIFIEKE AANBEVELINGEN 2002 VOOR BELGIE.....	16
I.3.1 Historisch perspectief.....	16
I.3.2 Landenspecifieke aanbevelingen 2002	17
I.3.2.1 Algemeen	17
I.3.2.2 Landenspecifieke aanbevelingen voor het Belgische arbeidsmarktbeleid	18
I.4 INDICATOREN INZAKE KWALITEIT VAN DE ARBEID	20
I.4.1 Intrinsieke kwaliteit van de arbeid	20
I.4.2 Opleidingsniveau, vorming en levenslang leren, loopbaanontwikkeling.....	21
I.4.3 Gelijkheid tussen man en vrouw	21
I.4.4 Gezondheid en veiligheid op het werk.....	21
I.4.5 Flexibiliteit en zekerheid.....	22
I.4.6 Toegang tot en integratie op de arbeidsmarkt	22
I.4.7 Arbeidsorganisatie en het evenwicht tussen beroepsleven en gezinsleven.....	22
I.4.8 Sociaal overleg en inspraak van de werknemers.....	23
I.4.9 Diversiteit en niet-discriminatie.....	23
I.4.10 Algemene arbeidsprestaties.....	23

BIJLAGE

WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN VOOR 2002

horizontale doelstellingen — voorwaarden scheppen voor volledige werkgelegenheid in een kennismaatschappij

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

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

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

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

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

I. VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid

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

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

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

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

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: uitkerings-, belasting- en opleidingsstelsels

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

2. Elke lidstaat:

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

Ontwikkeling van beleid inzake actief ouder worden

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Elke lidstaat:

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

II. ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCHAP EN HET SCHEPPEN VAN BANEN

Vergemakkelijken van het starten en exploiteren van een bedrijf

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

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

Nieuwe werkgelegenheidskansen in de kennismaatschappij en de dienstensector

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

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

Regionale en lokale actie voor werkgelegenheid

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

11. De lidstaten:

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

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

Belastinghervormingen voor werkgelegenheid en opleiding

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

12. Elke lidstaat:

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

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

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

Modernisering van de arbeidsorganisatie

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

13. De sociale partners wordt verzocht:

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

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

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

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

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

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

IV. VERSTERKING VAN HET GELIJKEKANSENBELEID VOOR MANNEN EN VROUWEN

Gendermainstreaming

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

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

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

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

Bestrijding van op gendergerelateerde verschillen

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

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

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

Combineren van arbeid en zorg

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

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

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

II. HET BELGISCHE ARBEIDSMARKTBELEID EN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN	24
II.1 HORIZONTALE DOELSTELLINGEN	26
II.2 DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN.....	38
II.2.1 Eerste pijler: Verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.....	38
<i>richtsnoer 1: bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid.....</i>	<i>38</i>
<i>richtsnoer 2: een werkgelegenheidsvriendelijke benadering van sociale zekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels</i>	<i>44</i>
<i>richtsnoer 3: actief ouder worden</i>	<i>48</i>
<i>richtsnoer 4: levenslang leren en ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt.....</i>	<i>53</i>
<i>richtsnoer 5: versterken van e-learning voor alle burgers.....</i>	<i>70</i>
<i>richtsnoer 6: het bestrijden van knelpunten op de arbeidsmarkt en het beter op elkaar afstemmen van vraag en aanbod</i>	<i>71</i>
<i>richtsnoer 7: bestrijding van discriminatie en bevordering van sociale integratie door middel van toegang tot werk.....</i>	<i>81</i>
II.2.2 Tweede pijler: Ontwikkeling van het ondernemerschap	84
<i>Richtsnoeren 8 en 9: vergemakkelijken van het starten en exploiteren van ondernemingen, in het bijzonder van KMO's.....</i>	<i>84</i>
<i>richtsnoer 10: nieuwe werkgelegenheidskansen in de diensten, in het bijzonder in de ICT- en milieusector</i>	<i>87</i>
<i>richtsnoer 11: een partnerschap voor regionale en lokale werkgelegenheid, o.m. in de sociale economie.....</i>	<i>88</i>
<i>richtsnoer 12: het belastingstelsel werkgelegenheids- en opleidingsvriendelijker maken.....</i>	<i>90</i>
II.2.3 Derde pijler: Bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en hun werknemers.....	94
<i>richtsnoer 13 en 14: modernisering van de arbeidsorganisatie</i>	<i>94</i>
<i>richtsnoer 15: ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren.....</i>	<i>107</i>
II.2.4 Vierde pijler: Versterking van het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen	112
<i>richtsnoer 16: gendermainstreaming en monitoring van gelijke kansen.</i>	<i>112</i>
<i>richtsnoer 17: bestrijding van de genderkloof op diverse vlakken.....</i>	<i>113</i>
<i>richtsnoer 18: een betere combinatie van arbeid en zorg.....</i>	<i>125</i>
Lijst van de afkortingen.....	129
Lijst van de kaders, tabellen en grafieken.....	130
Bijlagen	133

I. DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSSTRATEGIE

In het eerste hoofdstuk van dit eerste deel wordt het institutionele kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie geschetst.

Daarna wordt in hoofdstuk twee stilgestaan bij de nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 van de Europese Unie, die door de Europese Raad werden goedgekeurd¹. In eerste instantie wordt de context geschetst waarin de nieuwe richtsnoeren zijn ingeschreven. Daarna worden concreet enkele nieuwe klemtonen besproken.

In het derde hoofdstuk van dit eerste deel worden de landenspecifieke aanbevelingen besproken. De Europese Raad keurde voor de derde maal dergelijke aanbevelingen goed². Ook in deze materie wordt gepeild naar nieuwe ontwikkelingen en trends.

Tenslotte worden in het vierde hoofdstuk de recent door de Europese Raad goedgekeurde indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid voorgesteld.

¹ In bijlage 1 vindt men de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002.

² In bijlage 2 vindt men de landenspecifieke aanbevelingen 2002 voor België.

I.1 HET INSTITUTIONELE KADER

Sinds het Verdrag van Amsterdam, dat de Europese werkgelegenheidsstrategie regelt, is de werkgelegenheid één van de hoofdbekommernissen van de Europese Unie. Dat beleid moet coherent zijn met de algemene economische richtsnoeren (broad economic guidelines) die bepaald zijn in het kader van het proces tot Europese coördinatie van het economische beleid. Het werkgelegenheidsbeleid steunt op verscheidene instrumenten: de door de Europese Raad opgestelde richtsnoeren, de nationale actieplannen (NAP) van de lidstaten, het gezamenlijk verslag (Joint Employment Report - JER) van de Raad en de Commissie inzake de werkgelegenheid en de aanbevelingen van de Raad aan de lidstaten.

De richtsnoeren voor de werkgelegenheid die algemene beginselen voor een betere werking van de arbeidsmarkt formuleren, worden jaarlijks door de Europese Raad aangepast op basis van de stand van zaken inzake werkgelegenheid in de EU en het gezamenlijk jaarverslag over de werkgelegenheid. Die richtsnoeren die voor de eerste maal werden vastgelegd op de Top van Luxemburg in november 1997, zijn toegespitst op vier hoofdpijlers:

- de verbetering van de arbeidsinzetbaarheid, inzonderheid van jongeren en langdurig werklozen;
- de bevordering van het ondernemerschap, door het oprichten van ondernemingen en de activiteit van bedrijfsleider te vergemakkelijken;
- de aanmoediging van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers;
- de versterking van het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen, waardoor de activiteitsgraad van vrouwen kan worden verbeterd.

Om continuïteit in het werkgelegenheidsbeleid te waarborgen, worden de richtsnoeren slechts in geringe mate gewijzigd, teneinde rekening te houden met de stand van zaken en de evaluatie van het nationale beleid van de lidstaten en van nieuwe beleidsvereisten. Zo werden in december 2001 de richtsnoeren voor de werkgelegenheid voor het jaar 2002 (18 in getal) goedgekeurd. Na de ietwat sterkere herziening van de richtsnoeren vorig jaar wegens integratie van de conclusies van de Europese Top van Lissabon, wijken de nieuwe richtsnoeren 2002 nauwelijks af van deze van 2001. Momenteel wordt wel, zoals afgesproken in 1997 in Luxemburg, de Europese werkgelegenheidsstrategie na 5 jaar grondig geëvalueerd.

De nationale actieplannen worden opgesteld op basis van de richtsnoeren, rekening houdend met de continuïteit en de evaluatie van het reeds gevoerde beleid. De eerste nationale actieplannen hadden betrekking op het jaar 1998 en werden in april van hetzelfde jaar voorgelegd. De lidstaten stellen tegelijkertijd een evaluatierapport over de tenuitvoerlegging van hun werkgelegenheidsbeleid voor.

Indien het nodig wordt geacht, kan de Raad, op voorstel van de Europese Commissie, afzonderlijke aanbevelingen richten aan de lidstaten. Van die mogelijkheid werd voor het eerst gebruik gemaakt in december 1999 bij het omschrijven van prioritaire werkerterreinen. De nationale actieplannen 2000 van hun kant integreerden voor het eerst het antwoord van de lidstaten op de door de Europese Raad per lidstaat geformuleerde aanbevelingen. In december 2001 stipte de Raad voor de derde maal voor elk land de voornaamste problemen aan en vroeg de Raad het betrokken land de nationale inspanningen toe te spitsen op die specifieke prioriteiten.

Het Europees werkgelegenheidspact dat in juni 1999 op de Top van Keulen werd goedgekeurd, voegde, naast de processen van Luxemburg en Cardiff, een derde proces aan het Europees werkgelegenheidsbeleid toe: er wordt namelijk een geregelde macro-economische dialoog opgestart tussen alle betrokken economische partners, teneinde een nauwe wisselwerking tot stand te brengen tussen de loonontwikkeling, enerzijds, en het begrotingsbeleid en de monetaire politiek, anderzijds. Die dialoog moet bijdragen tot de wederzijdse versterking van die beleidsdomeinen en de gelegenheid bieden de vorderingen te evalueren, die gemaakt worden inzake de vermindering van de werkloosheid en de bevordering van een niet-inflatoire groei van de werkgelegenheid.

Op de buitengewone Europese Top van Lissabon in maart 2000 zette de Raad een nieuw strategisch doel voor de Europese Unie voorop: de Europese Unie moet worden uitgebouwd tot de meest competitieve en meest dynamische kenniseconomie ter wereld, in samenhang met een duurzame economische groei met meer en kwalitatief betere jobs en met een grotere sociale cohesie, via een integrale strategie die een modernisering van het Europees sociaal model beoogt door te investeren in mensen en sociale uitsluiting te bestrijden. Inzake werkgelegenheid werd benadrukt dat het actief werkgelegenheidsbeleid verder moet worden versterkt en dat het Luxemburgproces moet worden verstevigd door in de richtsnoeren meer concrete doelstellingen te formuleren. De doelstelling van volledige werkgelegenheid werd concreet geformuleerd in de betrachting om in 2010 zo dicht mogelijk een werkgelegenheidsgraad in de gehele Unie van gemiddeld 70 pct. te benaderen (en meer dan 60 pct. voor de vrouwen). Voorts werd op deze top benadrukt dat de sociale partners betrokken dienen te worden bij de uitwerking en implementatie van het werkgelegenheidsbeleid en dat elke lidstaat een strategisch project rond "levenslang leren" moet opzetten. De in Lissabon geformuleerde doelstellingen inzake arbeidsmarkt en de daaraan gekoppelde beleidsstrategieën werden uitgewerkt in een zogeheten "horizontale inleiding" voorafgaand aan de feitelijke werkgelegenheidsrichtsnoeren. Dit inleidend hoofdstuk telde een vijftal 'horizontale doelstellingen':

- het verhogen van de werkgelegenheidsgraad met de concrete streefcijfers van Lissabon;
- de noodzaak van een coherente en consistente strategie inzake 'levenslang leren';
- de beklemtoning van de rol en verantwoordelijkheid van de sociale partners;
- het netwerk van slagkrachtige nationale actieplannen met nationale prioriteiten en streefcijfers;
- het ontwikkelen van kwantitatieve indicatoren om objectief de vooruitgang te kunnen meten.

In maart 2001 werden op de Europese top van Stockholm voor de twee doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraad nieuwe tussentijdse streefcijfers voor het jaar 2005 vooropgesteld, met name een gemiddelde totale werkgelegenheidsgraad van 67 pct. en een gemiddelde werkgelegenheidsgraad voor de vrouwen van 57 pct. Bovendien werd voor het eerst een specifieke doelstelling geformuleerd voor de leeftijdsgroep van de 55-plussers: in 2010 zou de totale werkgelegenheidsgraad van de leeftijdsgroep van personen van 55 tot 64 jaar gemiddeld in de Unie 50 pct. moeten bedragen. Nadat het belang van de eindeloopbaanproblematiek al extra werd benadrukt door het te behandelen in een aparte Europese werkgelegenheidsrichtsnoer voor het jaar 2001, wees deze vaststelling van een doelstelling van werkgelegenheidsgraad voor ouderen er nog eens duidelijk op dat de Europese Unie het langer werken door ouderen beschouwt als een absolute noodzaak en van strategisch belang in de verhoging van de totale werkgelegenheidsgraad. Voorts werd in Stockholm voldoende aandacht gevraagd voor de kwaliteit van de arbeid, wat onder meer leidde tot een nieuwe, en derhalve zesde, horizontale doelstelling in de richtsnoeren 2002.

I.2 DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN 2002

I.2.1 De continuïteit in de richtsnoeren 2002

De werkgelegenheidsrichtsnoeren zijn een onderdeel van een drieluik, waarvan eveneens het gezamenlijk werkgelegenheidsverslag en de aanbevelingen van de Raad aan de lidstaten deel uitmaken. Het is reeds de vijfde maal dat de Europese Raad werkgelegenheidsrichtsnoeren formuleert sinds de buitengewone top van Luxemburg in 1997.

Reeds jarenlang is één van de terechte bekommernissen van de Raad dat die werkgelegenheidsrichtsnoeren ingebed zijn in een globale strategie ter versteviging van de werkgelegenheid in de Europese Unie. Vandaar dat het zo belangrijk is -met het oog op een zo groot mogelijke efficiëntie en impact van de richtsnoeren- dat zij passen in het gewenste economische beleidskader van de 'broad economic policy'- richtsnoeren van de Unie. Ambitieuze resultaten inzake werkgelegenheid kunnen enkel en alleen geboekt worden op voorwaarde dat een groeistimulerende macro-economische beleidsmix wordt gehandhaafd en dat op een coherente wijze structurele hervormingen, ook in de kapitaal- en productmarkten (cf. het zogeheten Cardiff-proces) worden uitgevoerd, die tot doel hebben het concurrentievermogen te verstevigen, spanningen in het groeiproces te voorkomen en het banencreërend vermogen van de groei op te voeren. Het is dan ook toe te juichen dat de Europese Raad een vruchtbare wisselwerking tussen verschillende beleidsdomeinen als een absolute sleutel tot succes beschouwt. Ook in de versie van de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 gaat naar die wisselwerking ruime aandacht. Dat het 'Employment Committee' en het 'Economic Policy Committee' een gezamenlijk advies over de richtsnoeren hebben uitgebracht, is hieromtrent een positieve ontwikkeling.

Naast de beklemtoning van de noodzaak dat de richtsnoeren passen in een globaal macro-economisch beleidskader, is het van belang dat de jaarlijkse nieuw te formuleren werkgelegenheidsrichtsnoeren een zekere consistentie en continuïteit uitstralen. De Hoge Raad heeft in zijn verschillende aanbevelingen eveneens meermaals gewezen op de voordelen van een duurzaam werkgelegenheidsbeleid, indien men op lange termijn resultaten wil halen, en zeker als men streeft naar een mentaliteits- en gedragswijziging van economische actoren. Het behoud van de vier pijlers -verbetering van de inzetbaarheid, ontwikkeling van het ondernemerschap, bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en hun werknemers en de versterking van het gelijkheidsbeleid- versterkt de transparantie en -tegelijk- de kracht van de boodschap van de werkgelegenheidsrichtsnoeren.

De richtsnoeren 2002 zijn slechts in beperkte mate verschillend van die van 2001 omdat pas vorig jaar de richtsnoeren 2001 een grondige vernieuwing en actualisatie ondergingen door de integratie van de conclusies van de buitengewone Europese Raad van Lissabon. Een dergelijke actualisatie twee jaar na elkaar opzetten had de kwaliteit en voordelen van de continuïteit van de richtsnoeren niet ten goede gekomen.

Bovendien wordt momenteel, zoals bepaald tijdens de top van Luxemburg, de gehele Europese werkgelegenheidsstrategie na een implementatie van 5 jaar grondig geëvalueerd. Dat betekent dat de richtsnoeren 2003 wellicht een grondige herziening zullen inhouden, aan de hand van het evaluatierapport dat midden 2002 moet afgerond zijn. Op basis hiervan zal immers een diepgaande discussie worden gevoerd over de sterke en zwakke punten van het proces van Luxemburg en de wisselwerking daarvan met andere processen, wat uiteindelijk zal resulteren in een geheel herwerkte versie van Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren voor het jaar 2003.

I.2.2 Nieuwe klemtonen in de richtsnoeren 2002

I.2.2.1 Achtergrond van de nieuwe klemtonen

Het merendeel van het beperkt aantal nieuwe klemtonen en prioriteiten in de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 vindt zijn oorsprong in de conclusies van de buitengewone Europese Raad van Stockholm in maart 2001. De Europese Raad werd georganiseerd precies 1 jaar na de top van Lissabon. In Stockholm werd omtrent de Lissabon-doelstellingen een stand van zaken opgemaakt en onderzocht waar dat proces verder moest worden verfijnd.

Een drietal aandachtspunten werden beklemtoond:

- Er werden tussentijdse doelstellingen voor de arbeidsmarktparticipatie voor het jaar 2005 en een nieuwe doelstelling voor een grotere arbeidsdeelname van ouderen (55-plussers) voor het jaar 2010 geformuleerd.
- Daarnaast werd in Stockholm beklemtoond dat het opnieuw bereiken van volledige werkgelegenheid niet alleen aandacht voor meer banen, maar ook voor betere banen betekent, en dat met het oog daarop een gemeenschappelijke aanpak moet worden gedefinieerd om de kwaliteit van het werk te verbeteren.

- Tenslotte werd benadrukt dat de arbeidsmobiliteit moet worden aangemoedigd.

De Europese Raad van Göteborg, die wees op het belang van duurzame ontwikkeling, bracht aan dat de Europese werkgelegenheidsstrategie, economische hervormingen en milieubeleid op een elkaar onderling versterkende manier moeten worden benaderd. De lidstaten worden verzocht om meer strategieën voor duurzame ontwikkeling op te zetten, onder meer het bevorderen van de werkgelegenheid op milieugebied.

Ook het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, dat een analyse en evaluatie van de verschillende nationale actieplannen omvat, bracht een aantal suggesties aan om de werkgelegenheidsrichtsnoeren te actualiseren en verder te verfijnen. Het verslag bevestigt de gunstige ontwikkeling op de arbeidsmarkt in het merendeel van de lidstaten, zowel dankzij de rooskleurige conjunctuur tijdens de voorbije jaren als door de vooruitgang in de structurele hervorming van de arbeidsmarkten, die leidde tot een grotere arbeidsintensiteit van de groei. Vooral de forse jobcreatie in de ICT-sector en de grote instroom van vrouwen op de arbeidsmarkt waren positieve punten. Tegen die relatief optimistische achtergrond wees het gezamenlijk verslag op nog enkele belangrijke pijnpunten. Vooral de blijvend hoge werkloosheid bij jongeren in sommige lidstaten, de aanhoudende significante gendergaps op verschillende vlakken en de lage arbeidsdeelname van de ouderen werden aangeduid als belangrijke structurele problemen, die door de lidstaten met nog meer ijver en creativiteit dienen aangepakt te worden. Ook wees het verslag erop dat het begrip "kwaliteit van de arbeid" breder moet geïnterpreteerd worden: niet alleen de kwaliteit van het arbeidsaanbod telt, maar ook de kwaliteit van het werk moet verbeterd worden. Voorts werd beklemtoond dat regionale verschillen met grotere hardnekkigheid moeten bestreden worden.

Aanpassingen in enkele richtsnoeren en de toevoeging van een nieuwe horizontale doelstelling tonen aan dat rekening werd gehouden met de conclusies van de Europese Raden van Stockholm en Göteborg en met de opmerkingen van het gezamenlijk verslag.

I.2.2.2 Horizontale doelstellingen

Door het inlassen van het inleidend hoofdstuk "Horizontale doelstellingen-voorwaarden scheppen voor volledige werkgelegenheid in een kennismaatschappij" benadrukt de Europese Unie het belang van de conclusies van de Europese Raad van Lissabon. Die top formuleerde de ambities en doelstellingen op lange termijn voor de Europese Unie (een competitieve kenniseconomie met volledige werkgelegenheid) en, tegelijkertijd, enkele beleidsuitdagingen om dat doel te bereiken: een grotere sociale cohesie via een modernisering van het Europees sociaal model, volop inspelen op de kansen van de ICT-technologie door te investeren in meer leren, flexibele arbeidsmarkten door structurele hervormingen en een grotere gelijkheid tussen man en vrouw.

In Stockholm werden deze conclusies van Lissabon verder verfijnd en geactualiseerd.

Het beleidskader van Lissabon en Stockholm vormt een belangrijke uitgangspunt voor het Europese arbeidsmarktbeleid, wat onder meer tot uiting komt in het, voorafgaand aan de richtsnoeren, formuleren van zes zogenaamde horizontale doelstellingen, die als leidraad moeten dienen voor een samenhangende, globale werkgelegenheidsstrategie van de lidstaten.

In vergelijking met de versie 2001 is, ten gevolge van de integratie van de conclusies van de top van Stockholm, een nieuwe horizontale doelstelling omtrent de kwaliteit van het werk (horizontale doelstelling nr. 2) toegevoegd. Voorts zijn de tussentijdse doelstellingen voor 2005 in de eerste horizontale doelstelling geïntegreerd en wordt in de laatste doelstelling benadrukt dat de lidstaten de doeltreffendheid van hun arbeidsmarktmaatregelen beter moeten evalueren.

De zes horizontale doelstellingen kunnen als volgt samengevat worden:

1. de lidstaten moeten, met het oog op volledige werkgelegenheid, nationale doelstellingen inzake een stijging van de werkgelegenheidsgraad formuleren, zodat zij bijdragen tot het bereiken van de Europese doelstellingen:
 - het bereiken van een algemene werkgelegenheidsgraad van 67 pct. en van een arbeidsparticipatie van 57 pct. bij de vrouwen in januari 2005;
 - het bereiken van een algemene werkgelegenheidsgraad van 70 pct. en van een arbeidsparticipatie van 60 pct. bij de vrouwen in 2010;
 - het bereiken van een totale werkgelegenheidsgraad van 50 pct. bij de 55 tot 64-jarigen in 2010.

Hiervoor moeten voldoende adequate incentives worden ingebouwd om mensen aan te moedigen om deel te nemen aan het arbeidsproces;

2. de lidstaten zouden ernaar moeten streven dat beleidsmaatregelen in het kader van de vier pijlers van de werkgelegenheidsrichtsnoeren bijdragen tot een verbetering van de kwaliteit van de arbeid. Zowel de kenmerken van een baan (intrinsieke kwaliteit, loopbaanontwikkeling, levenslang leren) als de brede context van de arbeidsmarkt (gelijke kansen, flexibiliteit en zekerheid, evenwicht tussen werk en gezin, sociale dialoog) moeten in dit kader aan bod komen. De Europese Raad heeft, om het belang van dit thema te benadrukken, reeds indicatoren inzake kwaliteit van het werk vastgesteld. Hierdoor kan op een objectieve en geharmoniseerde manier de kwaliteit van het werk in de verschillende lidstaten gemeten en vergeleken worden en de vooruitgang terzake in de toekomst geëvalueerd worden. In hoofdstuk 4 van dit eerste deel wordt uitgebreid ingegaan op de indicatoren inzake kwaliteit van het werk;
3. de lidstaten moeten een coherente en consistente strategie uitwerken om "levenslang leren" te promoten, opdat de mensen hun kennis en vaardigheden gedurende de hele beroepsloopbaan voldoende kunnen actualiseren om volop in te kunnen spelen op de snelle economische en sociale ontwikkelingen. Een degelijke initiële basisopleiding is in deze van primordiaal belang. Maar ook de tweede pijler van het onderwijs, met name beroepsopleidingen, bijscholing en permanente vorming, moet verder verstevigd en uitgebreid worden. Gelet op deze beleidsuitdaging moeten de lidstaten nationale doelstellingen inzake zowel de stijging van de inspanningen voor onderwijs en (permanente) vorming als de participatie eraan voorop stellen;
4. de lidstaten moeten de sociale partners zeer nauw bij de uitwerking, implementatie en evaluatie van het arbeidsmarktbeleid betrekken;
5. de lidstaten moeten de Europese richtsnoeren en horizontale doelstellingen vertalen in slagkrachtige nationale actieplannen, waarbij nationale prioriteiten worden geformuleerd zonder het integraal en consistent karakter van de Europese richtsnoeren uit het oog te verliezen;
6. de lidstaten, samen met de Europese Commissie, moeten een set van kwantitatieve indicatoren ontwikkelen om adequaat en nauwgezet de vooruitgang in het arbeidsmarktbeleid te meten en om een objectieve oefening van "benchmarking" en "good practices" te kunnen maken, zodat het arbeidsmarktbeleid zowel op nationaal als op Europees niveau op een ernstige wijze kan geëvalueerd worden. De lidstaten moeten over deze evaluaties van hun arbeidsmarktmaatregelen verslag uitbrengen.

I.2.2.3 Nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002

In dit hoofdstukje worden de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren één voor één onder de loep gelegd. Zoals reeds aangegeven worden de vier pijlers, voor het eerst gedefinieerd op de top in Luxemburg, ook in de richtsnoeren 2002 gehandhaafd. In bijlage 1 vindt men de volledige tekst van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002.

pijler 1: "verbetering van de inzetbaarheid"

In tegenstelling tot vorig jaar, toen belangrijke aanpassingen aan de richtsnoeren van de eerste pijler werden aangebracht, zijn de richtsnoeren 2002 nauwelijks gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Richtsnoer 1 "bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid" stemt volledig overeen met de eerste richtsnoer van het voorgaande jaar. Vanzelfsprekend is de termijn waarin de geformuleerde doelstelling moet worden gehaald, met 1 jaar ingekort.

Richtsnoer 2 komt volledig overeen met de richtsnoer 2 van vorig jaar. Net als vorig jaar, wordt gesteld dat elke lidstaat het percentage werklozen dat opleiding volgt, moet opdrijven en dat hiertoe elke lidstaat een streefcijfer moet vaststellen om geleidelijk het gemiddelde van de drie meest succesvolle lidstaten te benaderen, dat ten minste 20 pct. moet zijn.

De derde richtsnoer die uitsluitend handelt over de eindeloopbaanproblematiek, was vorig jaar nieuw. Hieruit blijkt duidelijk dat de Raad het een absolute prioriteit en een strategische noodzaak vindt ouderen langer aan de slag te houden, indien men volledige werkgelegenheid in het algemeen en een gemiddelde werkgelegenheidsgraad van gemiddeld 70 pct. in de Unie in 2010 wil bereiken. Nieuw in deze richtsnoer is de vermelding dat de bevordering van de kwaliteit van de arbeid ook gezien moet worden als een belangrijk middel om oudere werknemers te motiveren langer aan het werk te blijven. Gelet op de zeer lage arbeidsdeelname van ouderen in België, is deze richtsnoer zeer belangrijk.

De richtsnoeren 4 en 5 geven gestalte aan de in Lissabon geformuleerde prioriteit dat elke lidstaat fors moet investeren in "levenslang leren" voor alle burgers. "Levenslang leren" is van strategisch belang voor een competitieve kenniseconomie, die streeft naar volledige werkgelegenheid en die een duale samenleving van sociale uitsluiting wil vermijden. Vorig jaar waren deze 2 richtsnoeren duidelijk vernieuwend in een dubbele zin: enerzijds wordt op een

duidelijk gestructureerde en consistente manier beleidsaanbevelingen inzake levenslang leren geformuleerd, en, anderzijds, worden concrete kwantitatieve doelstellingen vastgesteld. In de versie 2002 is niets veranderd t.o.v. vorig jaar, op de vermelding van het belang van een kwalitatief hoogstaand vreemdetalenonderwijs teneinde de arbeidsmobiliteit in de Unie te bevorderen, na.

Richtsnoer 6 was vorig jaar totaal nieuw omdat voor het eerst in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren aandacht werd besteed aan de kraptes op de arbeidsmarkt. De lidstaten worden in deze richtsnoer opgeroepen om de arbeidsbemiddeling in de openbare tewerkstellingsdiensten te optimaliseren, een preventief beleid t.a.v. kwalitatieve arbeidsmarktcraptes op te starten, functionele en geografische mobiliteit aan te zwengelen en job-databanken op Europees niveau te ontwikkelen. Nieuw in de versie 2002 is het beklemtonen van de noodzaak de mogelijkheden en kansen van open en toegankelijke Europese arbeidsmarkten volledig te benutten door de mobiliteit van de arbeidskrachten te vergemakkelijken.

De zevende en laatste richtsnoer van pijler 1 roept op tot het bevorderen van een voor iedereen openstaande arbeidsmarkt. De lidstaten moeten gepaste maatregelen nemen zodat alle groepen van mensen (zoals personen met een handicap, etnische en religieuze minderheden,...) die achtergesteld zijn, minder moeilijkheden ervaren om zich op de arbeidsmarkt aan te melden en/of opleidingen te volgen. Nieuw in deze richtsnoer is de aandacht die wordt gevraagd om te waken over de kwaliteit van de aan deze kansengroepen aangeboden banen.

pijler 2: "ontwikkeling van het ondernemerschap"

In de tweede pijler, die het stimuleren van het ondernemerschap beoogt, zijn in vergelijking met de versie 2001 nauwelijks wijzigingen doorgevoerd. Ook vorig jaar werden in deze pijler slechts enkele accentverschuivingen aangebracht. Opmerkelijk is wel dat ten opzichte van vorig jaar het belang van de kwaliteit van de nieuwe banen in de groeisectoren van de diensten en sociale economie wordt benadrukt. Niet alleen meer, maar ook betere banen moet de beleidsuitdaging voor deze sectoren zijn.

Het eerste actiedomein in deze pijler besteedt aandacht aan het vergemakkelijken van het starten en exploiteren van een bedrijf en omvat de richtsnoeren 8 en 9, die volledig overeenstemmen met de versie van 2001.

Het tweede actiedomein (richtsnoer 10) wil volop inspelen op nieuwe mogelijkheden voor het scheppen van banen in de dienstensector en in de kenniseconomie. Nieuw is de aandacht voor de

kwaliteit van de nieuwe banen en het geloof dat een versnelde invoering van moderne technologieën de vaardigheden van (laaggeschoolde) arbeidskrachten snel kan verbeteren.

Het derde actiedomein belicht het belang van het lokale niveau in het arbeidsmarktbeleid en omvat richtsnoer 11. Nieuw is ook hier de speciale vermelding dat niet alleen meer, maar ook betere banen moeten worden nagestreefd.

Het vierde en laatste actiedomein in pijler 2 pleit ervoor het belastingstelsel werkgelegenheidsvriendelijker te maken. Richtsnoer 12 is volledig dezelfde als die van de versie 2001.

pijler 3: "bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en hun werknemers"

Ten opzichte van het voorgaande jaar is de inhoud van deze derde pijler (richtsnoeren 13 tot en met 15) nauwelijks gewijzigd. De actiepunten inzake de modernisering van de arbeidsorganisatie en inzake het strategisch belang van levenslang leren in een kenniseconomie zijn integraal behouden. Nieuw is de beklemtoning van de kwaliteit van de arbeid.

Het tweede actiedomein van de derde pijler, dat handelt over de stimulering van het aanpassingsvermogen in de ondernemingen als een element van levenslang leren, is in vergelijking met vorig jaar volledig hetzelfde gebleven.

pijler 4: "versterking van het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen"

De vierde pijler heeft nagenoeg geen wijzigingen ondergaan. Nog meer dan vroeger wordt aandacht gevraagd voor het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen. Op de Europese top van Stockholm werd immers het significante verschil in verloning tussen mannen en vrouwen (de zogenaamde pay-gap) aangeduid als een belangrijke disincentive voor vrouwen om actief aan het arbeidsproces deel te nemen. De Europese Raad vraagt dan ook om voor deze problematiek specifieke indicators op te stellen.

In het eerste actiedomein "gender mainstreaming" wordt in richtsnoer 16 aanbevolen om vrouwen maximale kansen op de arbeidsmarkt (gelijk loon voor gelijk werk, geen genderinvloeden in belasting- en uitkeringsstelsels, gelijke kansen voor levenslang leren en ICT, ...) te geven door het gendersaspect bij de uitvoering van alle richtsnoeren van de vier pijlers te integreren.

Het tweede actiedomein, gespecificeerd in richtsnoer 17, handelt over de bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen. In vergelijking met vorig jaar zijn de actiepunten nog vermeerderd en versterkt, zo wordt meer dan ooit gewezen op het belang van gelijke kansen in het onderwijs en van een evenwichtige vertegenwoordiging op alle niveaus in de ondernemingen.

Het laatste actiedomein in deze pijler (richtsnoer 18) omvat de vergemakkelijking van de combinatie van werk en gezin en van herintreding op de arbeidsmarkt en is niet gewijzigd ten opzichte van de versie van vorig jaar.

I.3 DE LANDENSPECIFIEKE AANBEVELINGEN 2002 VOOR BELGIE

I.3.1 Historisch perspectief

In de landenspecifieke aanbevelingen definieert de Raad voor elke lidstaat afzonderlijk de voornaamste beleidsuitdagingen inzake de arbeidsmarkt en stelt hij enkele richtlijnen en mogelijke acties voor om de lidstaten aan te geven hoe ze die beleidsuitdagingen binnen het kader van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren het best kunnen aangaan. De aanbevelingen mogen niet beschouwd worden als een vorm van sanctie voor het nationale arbeidsmarktbeleid. Integendeel, zij bieden een extra hulp om de lidstaten bij te staan in het bepalen van de beleidsprioriteiten inzake de arbeidsmarkt. Voorts wordt hun aantal bewust beperkt gehouden, opdat duidelijk de prioriteiten afgelijnd zouden worden, en zijn ze volledig coherent met de algemene economische richtsnoeren. In het gezamenlijk verslag over werkgelegenheid evalueert de Raad het antwoord van de lidstaten op de geformuleerde aanbevelingen.

In december 1999 bepaalde de Raad op voorstel van de Commissie voor de eerste keer dergelijke landenspecifieke beleidsaanbevelingen. De Raad stipte voor elk land de voornaamste problemen aan en vroeg het betrokken land de nationale inspanningen toe te spitsen op die specifieke prioriteiten. Voor België wees de Raad respectievelijk op het probleem van de langdurige werkloosheid, de lage werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers, het grote verschil tussen de werkgelegenheidsgraad voor mannen en die voor vrouwen, alsook op de nog in hoge mate niet aangesproken mogelijkheden tot het scheppen van nieuwe banen in de dienstensector. De Raad stelde dan ook voor het op maat uitgewerkt gericht preventief beleid te versterken, teneinde het aantal langdurig werklozen terug te schroeven, het ontmoedigende effect van belastingen en uitkeringen op arbeidsmarktdeelname te onderzoeken, met name wat betreft vrouwen en oudere werknemers, nog meer de mogelijkheden tot het scheppen van nieuwe arbeidsplaatsen in de diensten aan te boren door het aanwenden van aangepaste strategieën, en de samenwerking tussen de met de uitvoering van het NAP belaste autoriteiten te versterken.

Voor het jaar 2001 werden nieuwe aanbevelingen per lidstaat geformuleerd. Wat betreft België behield de Raad drie van de vier aanbevelingen van 2000. Hij bleef de noodzaak van een gerichte preventieve aanpak, gebaseerd op individuele basis, van werklozen benadrukken, aandacht vragen om het ontmoedigende karakter van uitkeringen en belastingen op arbeidsdeelname van ouderen af te bouwen, en hij vroeg de samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus te versterken. Daarnaast formuleerde hij twee nieuwe aanbevelingen: een nauwkeurige evaluatie van de verschillende kostenverlagende maatregelen op de werkgelegenheid, met name de

bijdrageverminderingen van de werkgevers voor de sociale zekerheid, en het formuleren van een visie op "levenslang leren" om kraptes in bepaalde segmenten van de arbeidsmarkt te verminderen.

Uit de voorbije twee oefeningen bleek dat de landenspecifieke aanbevelingen een belangrijke rol spelen in het bewustwordingsproces in de lidstaten om te erkennen op welke terreinen van de arbeidsmarkt een lidstaat onder het gemiddelde peil van de Unie presteert.

I.3.2 Landenspecifieke aanbevelingen 2002

I.3.2.1 Algemeen

In het algemeen verschillen de aanbevelingen per lidstaat anno 2002 van de vorige versie op basis van enkele vastgestelde (arbeidsmarkt)ontwikkelingen:

- het verloop van het Luxemburg-proces, met aandacht voor de nieuwe klemtonen van de Europese Raden van Stockholm en Göteborg;
- de conclusies van het gezamenlijk verslag inzake werkgelegenheid;
- de mate waarin de lidstaten hun arbeidsmarktbeleid hebben aangepast en afgestemd op de aanbevelingen van vorig jaar.

Wat betreft het laatste aspect, kan men stellen dat het antwoord van de lidstaten in het algemeen positief en constructief was, hoewel de beleidsaanpassingen in de verschillende domeinen niet even ver staan. Het is dan ook noodzakelijk verder te gaan met structurele hervormingen van de arbeidsmarkt in de lidstaten, zeker tegen de achtergrond van een minder rooskleurige conjunctuur.

Van de in 2001 geformuleerde landenspecifieke aanbevelingen werd het overgrote deel, 48 in totaal, aangepast op basis van de gemaakte vooruitgang. Er werden negen totaal nieuwe aanbevelingen geformuleerd, terwijl slechts vier aanbevelingen van vorig jaar volledig geschrapt werden.

In het algemeen kwamen in de aanpassingen van de landenspecifieke aanbevelingen de volgende trends naar voren:

- aanbevelingen inzake hervormingen van het belasting- en uitkeringsstelsel worden minder toegespitst op specifieke groepen, maar worden ruimer ingevuld teneinde het totale arbeidsaanbod te vermeerderen;

- inzake levenslang leren wordt de noodzaak van een coherente en globale benadering beklemtoond;
- de problematiek van de regionale verschillen komt in steeds meer lidstaten aan bod;
- een grotere nadruk wordt gelegd op een voldoende evaluatie van de doeltreffendheid van de genomen arbeidsmarktmaatregelen;
- in de gendergerelateerde aanbevelingen wordt meer dan ooit gevraagd naar voldoende infrastructuur en faciliteiten op het vlak van de zorgdienstverlening.

I.3.2.2 Landenspecifieke aanbevelingen voor het Belgische arbeidsmarktbeleid

Eerst en vooral wordt in de landenspecifieke aanbeveling voor België vastgesteld dat ondanks de al bij al gunstige ontwikkelingen tijdens de laatste jaren op de Belgische arbeidsmarkt enkele structurele problemen slechts geleidelijk verbeteren. Een vijftal pijnpunten worden vermeld:

- ondanks een daling in 2000, blijft het totale aantal langdurig werklozen één van de hoogste in de Unie (3,8 pct. van de beroepsbevolking, tegen 3,6 pct. van EU);
- de arbeidsdeelname van 50-plussers is de laagste (ruim 11 procentpunten onder het EU-gemiddelde) in de Unie en het percentage werkende vrouwen (51,5 pct.) ligt ook onder het Europese gemiddelde (54 pct.);
- de lasten op arbeid blijven, gemiddeld genomen, behoren tot de hoogste in de Unie;
- er zijn arbeidsmarktkraptes in sommige sectoren en voor sommige kwalificaties; een coherente visie en strategie ter bevordering van levenslang leren ontbreken nog steeds;
- regionale verschillen inzake werkloosheid blijven zeer aanzienlijk, wat wijst op een onvoldoende arbeidsmobiliteit.

Voor het jaar 2002 heeft de Commissie de vijf aanbevelingen van vorig jaar, op enkele nieuwe klemtonen na, nagenoeg integraal behouden. Zo wordt de noodzaak van een grotere arbeidsparticipatie niet alleen van ouderen, maar ook van vrouwen benadrukt. Voorts wordt in de aanbeveling omtrent verlaging van de belastingdruk op arbeid gevraagd voor een grotere harmonie op de arbeidsmarkt tussen flexibiliteit, enerzijds, en veiligheid en zekerheid, anderzijds. Ten slotte

wordt de aanbeveling inzake de noodzakelijke versterking van de samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus concreet vertaald in de doelstelling de arbeidsmobiliteit tussen de gewesten in België sterk te verhogen.

De vijf aanbevelingen voor België 2002 kunnen als volgt worden samengevat:

- het bevorderen van een preventieve aanpak bij de volwassen werklozen, teneinde de instroom in de langdurige werkloosheid te verminderen; voorts moet de nieuwe benadering van alle werkloze jongeren geëvalueerd worden;
- het opdrijven van de inspanningen om de totale arbeidsparticipatie te verhogen, in het bijzonder die van ouderen en vrouwen. Er moeten extra nieuwe maatregelen komen om het vervroegd uit de arbeidsmarkt treden fors te ontmoedigen;
- het verminderen van de lasten op arbeid, zowel aan de vraag- als aanbodzijde, met aandacht voor een adequate evaluatie van de maatregelen dienaangaande;
- het verhogen van de inspanningen voor "levenslang leren" in een coherente en globale strategie door alle actoren, mede met het oog op het creëren van een solide basis voor een kenniseconomie en het aantrekkelijk maken van het beroeps en technisch onderwijs en om zoveel mogelijk een schaarste aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen;
- het opdrijven van de inspanningen, in samenspraak met de sociale partners, om meer zekerheid te combineren met een flexibelere arbeidsmarkt. Voorts moet de arbeidsmobiliteit tussen regio's gestimuleerd worden via een betere coördinatie tussen de verschillende beleidsinstanties.

I.4 INDICATOREN INZAKE KWALITEIT VAN DE ARBEID

Het 'Employment Committee' heeft in zijn verslag aan de Europese Raad tien thema's vooropgesteld die de kwaliteit van de arbeid duidelijker moeten omlijnen (zie bijlage 3). In verband met deze tien domeinen beveelt de Raad 8 sleutelindicatoren en 23 zogenaamde omgevingsindicatoren aan. De **sleutelindicatoren** worden gebruikt om de vooruitgang te meten die werd geboekt op het gebied in het kader van de werkgelegenheidsstrategie en hangen nauw samen met de doelstellingen in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren. Het is de bedoeling dat de sleutelindicatoren significant zijn, in die zin dat hun verloop een vooruitgang of achteruitgang ten opzichte van de desbetreffende doelstellingen moet aangeven. De **omgevingsindicatoren** daarentegen worden gebruikt om de nationale beleidsresultaten te meten en vormen dus een hulpmiddel bij de analyse van de nationale actieplannen in het kader van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid³.

In het algemeen bieden deze indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid een kader aan om, van jaar tot jaar, op een dynamische manier, zowel de situatie als de vooruitgang inzake kwaliteit van de arbeid, in elke lidstaat te meten.

In de volgende paragrafen worden de tien thema's achtereenvolgens aangehaald en kort besproken.

I.4.1 Intrinsieke kwaliteit van de arbeid

Men moet erover waken dat de gevraagde arbeid in overeenstemming is met de vaardigheden en de bekwaamheid van de personen die de arbeid uitvoeren, en dat de personen naar behoren worden verloond. De sleutelindicator registreert de verschuivingen tussen niet-tewerkstelling en tewerkstelling per inkomensniveau. De gegevens die hiervoor nodig zijn, worden geleverd door het European Community Household Panel (ECHP), dat slechts in 2002 zal beschikken over de gegevens met betrekking tot het jaar 2000, behalve voor Zweden en Luxemburg die vooralsnog niet zijn opgenomen. Deze eerste indicator zal worden aangevuld met een omgevingsindicator voor de verschuivingen tussen werkloosheid en tewerkstelling per type contract, en met een tevredenheidsindicator inzake de gevonden betrekking.

³ Raad van de Europese Unie (2001), Verslag van het 'Employment Committee' aan de Europese Raad m.b.t. de indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid, Brussel, november.

I.4.2 Opleidingsniveau, vorming en levenslang leren, loopbaanontwikkeling

Elk individu moet zijn/haar mogelijkheden kunnen ontwikkelen dankzij aangepaste opleidingsmogelijkheden en moet worden aangemoedigd tot levenslang leren. Het Werkgelegenheidscomité beveelt een sleutelindicator aan die het percentage van de bevolking op arbeidsleeftijd weergeeft dat onderwijs of een opleiding volgt.

Daarbij komen drie omgevingsindicatoren, één met betrekking tot permanente vorming in het algemeen (naar leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en tewerkstellingssituatie), één m.b.t. permanente beroepsopleiding in de ondernemingen, en, tenslotte, een indicator inzake het gebruik en aanleren van ICT-technologie.

I.4.3 Gelijkheid tussen man en vrouw

Het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen moet worden gestimuleerd, zowel wat werkgelegenheidskansen als loopbaanontwikkeling betreft. Eén sleutelindicator geeft de verschillen in verloning tussen de geslachten weer (een ratio van het uurloon van vrouwen ten opzichte van dat van hun mannelijke collega's voor loontrekkenden die minstens 15 uur per week werken). Vijf omgevingsindicatoren moeten de informatie vervolledigen. Eerst en vooral moeten de verschillen in verloning worden onderzocht per sector, beroepscategorie en leeftijd. Ten tweede moet worden bekeken in hoeverre de tewerkstellings- en werkloosheidscijfers verschillend zijn voor beide geslachten. Ten slotte moet de seksesegregatie op basis van sector en beroep worden gemeten. Het Comité stelt ook voor om een indicator te creëren die de verhouding aangeeft tussen het aantal vrouwen en het aantal mannen met een verantwoordelijke functie.

I.4.4 Gezondheid en veiligheid op het werk

Men moet erover waken dat de arbeidsomstandigheden veilig, gezond en gunstig zijn, zowel op lichamelijk als psychologisch vlak. De voorgestelde sleutelindicator betreft het verloop van het aantal ongevallen op het werk. Daarnaast suggereert het Comité een samengestelde indicator om het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten te meten, met inbegrip van deze die door stress zijn veroorzaakt.

I.4.5 Flexibiliteit en zekerheid

Men moet de ontwikkeling van verschillende vormen van flexibiliteit op de arbeidsmarkt analyseren, in het bijzonder de evolutie van de ongewenste vormen van flexibiliteit. De sleutelindicator wil een idee geven van het aantal loontrekkenden die deeltijds werken of een contract van bepaalde duur hebben zonder dat zij dit zelf wensen. Bijkomende gegevens moeten verduidelijken in hoeverre de desbetreffende werknemers dezelfde socialezekerheidsrechten en wettelijke rechten genieten als hun collega's die voltijds en/of voor onbepaalde duur zijn tewerkgesteld.

I.4.6 Toegang tot en integratie op de arbeidsmarkt

De doorstroming op de arbeidsmarkt moet worden onderzocht, en de toegang tot en integratie op de arbeidsmarkt moet worden bevorderd. De sleutelindicator beveelt de analyse van de bewegingen tussen tewerkstelling, werkloosheid en inactiviteit aan. Deze indicator zal worden ondersteund met een analyse van de verschuivingen tussen niet-tewerkstelling, tewerkstelling en opleiding, en met een groot aantal omgevingsindicatoren die betrekking hebben op de totale tewerkstelling per leeftijdsgroep en opleidingsniveau. Daarnaast moet speciale aandacht worden besteed aan de jongerenwerkloosheid.

I.4.7 Arbeidsorganisatie en het evenwicht tussen beroepsleven en gezinsleven

De arbeidsvoorwaarden (in het bijzonder de werktijden) en ondersteunende diensten (kinderopvang, enz.) moeten een gezond evenwicht tussen het beroepsleven en het gezinsleven bevorderen. Voor de leeftijdsgroep van 20 tot 50 jaar suggereert het Comité het gebruik van een sleutelindicator die, per geslacht, het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen de werknemers met jonge kinderen en de overige werknemers aangeeft. Twee omgevingsindicatoren moeten een duidelijker beeld geven van de beschikbaarheid van kinderopvanginfrastructuur en van het aantal loontrekkenden die hun werk tijdelijk onderbreken wegens familiale omstandigheden of om opleiding te volgen.

I.4.8 Sociaal overleg en inspraak van de werknemers

De werknemers moeten geïnformeerd worden over het reilen en zeilen van de onderneming en betrokken worden bij de ontwikkeling van de onderneming en het verloop van hun beroepsleven. Het Comité ziet in dat het creëren van een gemeenschappelijke indicator voor dit aandachtspunt moeilijk is, aangezien er tussen de lidstaten belangrijke verschillen bestaan met betrekking tot de regelingen, gewoonten en tradities inzake sociaal overleg. Toch doet het Comité een aantal suggesties in verband met het gebruik van omgevingsindicatoren waarmee in het bijzonder de mate van vertegenwoordiging, deelname en betrokkenheid van de loontrekkenden zou kunnen worden vastgesteld.

I.4.9 Diversiteit en niet-discriminatie

Men moet erover waken dat alle werknemers op dezelfde manier worden behandeld, ongeacht hun leeftijd, geslacht, nationaliteit, ras of eventuele handicap. Aangezien er zeer weinig gegevens beschikbaar zijn, stelt het Comité geen sleutelindicator voor. Er worden wel een aantal omgevingsindicatoren gesuggereerd die gericht zijn op het meten van de ondermaatse tewerkstellingscijfers voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar en op de afwijkende tewerkstellings- en werkloosheidscijfers voor etnische minderheden, migranten en personen met een handicap, rekening houdend met het opleidingsniveau.

I.4.10 Algemene arbeidsprestaties

Er moet worden gestreefd naar een hoge arbeidsproductiviteit en een hoge levensstandaard in de verschillende regio's van de Unie. In verband met de algemene arbeidsprestaties beveelt het Comité een sleutelindicator aan die de toename van de arbeidsproductiviteit per werkzame persoon en per gewerkt uur aangeeft. Met deze sleutelindicator gaan twee omgevingsindicatoren gepaard, die gewag maken van de gemiddelde totale jaarlijkse productiviteit per persoon en per gewerkt uur enerzijds, en van het percentage van de bevolking op arbeidsleeftijd dat minstens een gemiddeld opleidingsniveau heeft (diploma van hoger secundair onderwijs) per geslacht, leeftijd en beroepssituatie anderzijds.

Enkele van deze door het Werkgelegenheidscomité vooropgestelde indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid komen in het tweede deel van deze studie aan bod als evaluatie-instrument bij de analyse van het Belgische arbeidsmarktbeleid in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie.

II. HET BELGISCHE ARBEIDSMARKTBELEID EN DE EUROPESE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

Sinds vele jaren is het Belgische werkgelegenheidsbeleid stevig verankerd in het Europese werkgelegenheidsbeleid. Terwijl het eerste Belgische actieplan (NAP) voor de werkgelegenheid van 1998 vooral de verschillende krachtlijnen van het bestaande werkgelegenheidsbeleid reorganiseerde om te voldoen aan het Europese kader, beantwoorden sindsdien de nieuwe maatregelen inzake werkgelegenheid meer aan de Europese regels zoals bepaald in de werkgelegenheidsrichtsnoeren en aan de specifieke aanbevelingen voor België zoals vermeld in het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid. In die zin is het Belgische werkgelegenheidsbeleid samenhangender geworden. Het zwakste punt van het Belgische NAP bleef echter, zoals in de meeste lidstaten, de afwezigheid van een globaal, geïntegreerd beleid: de maatregelen stapelen zich meestal los van elkaar op, zonder dat voldoende inspanningen worden geleverd om de coherentie te verzekeren. Onder meer daarom werden in de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren 2001⁴ vijf horizontale doelstellingen, voorafgaand aan de feitelijke richtsnoeren, geformuleerd, om een algemeen coherent beleidskader te schetsen waarin de implementatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie, geconcretiseerd door de lidstaten in nationale actieplannen, moet passen.

Het Belgische Actieplan voor 2001 beantwoordde inzake presentatie aan de Europese bezorgdheid.

Het eerste gedeelte van het NAP 2001 was gewijd aan de definiëring van het algemeen beleidskader van het Belgische arbeidsmarktbeleid. Een kort overzicht van de arbeidsmarktsituatie ging vooraf aan de presentatie van de krachtlijnen van het Belgische werkgelegenheidsbeleid volgens de vijf op Europees niveau vastgestelde horizontale doelstellingen. Vervolgens werden per pijler (met name de verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, de ontwikkeling van het ondernemerschap, de bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en hun werknemers, en de versterking van het gelijkheidsbeleid voor mannen en vrouwen) en met verwijzing naar de landenspecifieke aanbevelingen voor België, de geboekte resultaten, de overwogen denkpluims en de nieuwe initiatieven van het actieplan voor 2001 kort uiteengezet. Ten slotte werd in een derde deel het financiële luik van het Belgische arbeidsmarktbeleid voorgesteld.

Een van de documenten waarop men zich momenteel kan baseren om de toepassing van het Belgische actieplan voor 2001 te evalueren, is het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid⁵.

⁴ De tekst van de richtsnoeren voor 2001 bevindt zich in bijlage 4.

⁵ Het gedeelte van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Raad en de Commissie dat handelt over België, bevindt zich in bijlage 5.

Het jaarlijks evaluatieverslag over het Belgische werkgelegenheidsbeleid van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid (MTA) werd in 2001 niet gepubliceerd, ondanks de grote waardering waarop dat rapport de voorbije jaren kon rekenen.

Per richtsnoer en per land vermeldt het gezamenlijk verslag de belangrijkste ontwikkelingen en pijnpunten van de nationale beleidslijnen op het vlak van werkgelegenheid. Het bevat bovendien een reeks prestatie-indicatoren ten opzichte van de richtsnoeren. In de meeste gevallen hebben die indicatoren helaas betrekking op het jaar 2000, sommige zelfs op het jaar 1999. Het is dan ook moeilijk om de in 2001 door de verschillende lidstaten geboekte vooruitgang te beoordelen. De vergelijking wordt overigens bemoeilijkt door de afwezigheid van indicatoren om de toepassing van sommige richtsnoeren te beoordelen en door de moeilijkheid om vergelijkbare indicatoren voor alle lidstaten te ontwikkelen. Dit neemt niet weg dat deze indicatoren, die periodiek en op lokaal niveau beschikbaar zijn, de mogelijkheid zouden bieden om de vorderingen van elk gewest ten opzichte van zijn verbintenissen op nationaal en Europees niveau objectief te evalueren en de wrijvingspunten op te sporen. Daarnaast heeft de HRW zelf getracht een inventaris op te maken van de diverse werkgelegenheidsmaatregelen van de verschillende beleidsinstanties.

Dit hoofdstuk, waarin eveneens geprobeerd is om de recent goedgekeurde indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid zoveel mogelijk te integreren, is in hoge mate geïnspireerd door deze twee documenten. Helaas blijft de evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid veeleer gebaseerd op de gemaakte vorderingen op reglementair en wettelijk vlak, met inbegrip van sommige initiatieven die niet in het NAP 2001 voorkomen, zonder veel indicaties te geven omtrent effectiviteit en efficiëntie van de genomen maatregelen.

II.1 HORIZONTALE DOELSTELLINGEN

In 2001 werden voorafgaand aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren vijf nieuwe horizontale doelstellingen geformuleerd, die het algemene beleidskader van de Europese werkgelegenheidsstrategie schetsen en die eveneens de voornaamste conclusies van de Lissabon-top in de werkgelegenheidsrichtsnoeren integreerden.

De eerste horizontale doelstelling moedigde de lidstaten aan kansen op werk te vergroten door het geven van passende prikkels. Meer concreet werden de lidstaten uitgenodigd nationale doelstellingen te formuleren om bij te dragen tot de algemene Europese doelstellingen van een totale arbeidsparticipatie van 70 pct. in 2010 en een arbeidsparticipatie van meer dan 60 pct. voor vrouwen in 2010.

Alhoewel België in het NAP 2001 duidelijk de Lissabon-doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraad onderschrijft en tegelijk stelt dat dit een gemiddelde jaarlijkse stijging van de werkgelegenheidsgraad, zowel in totaal als voor de vrouwen, van 1 pct. noodzaakt, worden in het NAP geen concrete (tussentijdse) nationale streefcijfers vooropgezet. Het JER (gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid van de Europese Raad en de Commissie) deelt België dan ook in bij de groep lidstaten die geen specifieke nationale streefcijfers hebben geformuleerd⁶ (cf. tabel 1).

⁶ Aangezien verschillende lidstaten geen concrete nationale streefcijfers hadden geformuleerd in hun nationale actieplan 2001, stelde de Commissie voor in de werkgelegenheidsrichtsnoeren 2002 de lidstaten niet meer uit te nodigen, maar te verplichten nationale streefcijfers vast te stellen. De Raad is evenwel op deze suggestie van de Commissie niet ingegaan, zodat die nationale doelstellingen op een veeleer vrijblijvende manier worden aangemoedigd.

Tabel 1 - Nationale streefcijfers inzake werkgelegenheidsgraden

Member States	Employment rates in 2000		National targets in NAPS 2001		Comments
	Overall	Women	Overall	Women	
Austria	68.3	59.4	No	No	Overall and women's rates close to EU target.
Belgium	60.5	51.5	No ¹	No	
Denmark	76.3	71.6	Yes	No	Both rates exceed EU targets. National target of further 1.3% increase in overall rate by 2010.
France	62.2	55.3	Yes (62.8)	Yes (55.8)	National targets only for 2001.
Finland	67.5	64.4	Yes (70)	No	Both rates close to or exceed EU targets. National target for overall rate, mid-term, 2005
Germany	65.4	57.9	No	No	
Greece	55.6	40.9	Yes (61.5)	No	National target for overall rate, midterm, 2005.
Italy	53.5	39.6	Yes	No	National targets for overall rate: 58.5% in 2005 and 61.3% in 2010 ² .
Ireland	65.1	54.0	No	No	
Luxembourg	62.9	50.3	No	No	
Netherlands	73.2	63.7	No	Yes (65)	Both rates exceed EU targets. National target for women refers to participation rate, 2010.
Portugal	68.3	60.3	No	Yes	Both rates close to or exceed EU target. National target for women: reduce gender gap by 25% by 2003.
Spain	55.0	40.3	No	No	
Sweden	73.0	71.0	Yes (80)	No	Both rates exceed EU targets. National target for overall rate refers to ages 20-64 by 2004 ³ .
United Kingdom	71.2	64.6	Yes (75)	Yes (70)	Both rates exceed EU targets. National target for women refers to lone parents only.

Bron: JER 2001.

¹ Belgium subscribes to the Lisbon targets without making explicit commitments for national targets apart from the remark that to reach such targets it would require current employment rates to grow by 1 percentage point per year.

² Based on complement to the NAP, June 2001.

³ The national target rate of 80% for the age group 20-64 is comparable with about 76% for the group 15-64 years old.

Hier past de opmerking dat het Vlaamse gewest wel een concrete kwantitatieve doelstelling heeft geformuleerd in zijn beleidsdocumenten, met name een totale arbeidsparticipatie van 67 pct. in 2004 en 70 pct. in 2010 en een vrouwelijke arbeidsparticipatie van 60 pct. reeds in 2004.

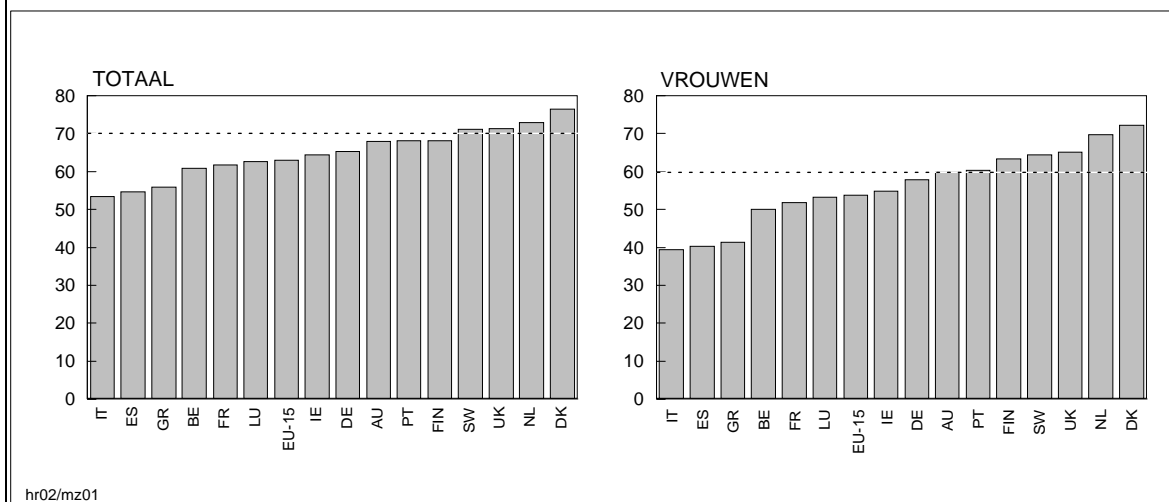
Stand van zaken in België: de werkgelegenheidsgraad op weg naar Lissabon*a. Totale werkgelegenheidsgraad en de werkgelegenheidsgraad van vrouwen*

In 2000 beliep de totale werkgelegenheidsgraad in België op basis van de geharmoniseerde resultaten van de arbeidskrachtentelling⁷ zowat 60,9 pct., tegen gemiddeld 63 pct. in de Unie en gemiddeld 65 pct. bij de drie belangrijkste handelspartners. In de drie best presterende landen terzake, met name Zweden, Denemarken en Nederland, bedroeg dat percentage zowat 73,5 pct., dat is zowat 12,5 procentpunten hoger dan in België. De werkzaamheidsgraad bij de vrouwen bedroeg in 2000 bijna 52 pct., tegen bijna 54 pct. in de Unie en zowat 58,7 pct. bij de drie belangrijkste partners. Inzake de arbeidsdeelname van vrouwen presteren de drie Scandinavische lidstaten veruit het sterkst. Gemiddeld bedroeg de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in 2000 in die 3 landen ongeveer 69 pct., wat ongeveer 17 procentpunten boven het Belgische percentage ligt.

⁷ De vergelijkingen inzake resultaten van de arbeidskrachtentelling tussen België en de Europese Unie zijn gebaseerd op de gegevens van het tweede kwartaal. De interne vergelijkingen voor België (regionale uitsplitsingen) zijn gebaseerd op jaargemiddelden voor het betreffende jaar.

Grafiek 1 - De werkgelegenheidsgraad¹ in de Europese Unie in 2000 en de Lissabondoelstelling

(procenten)



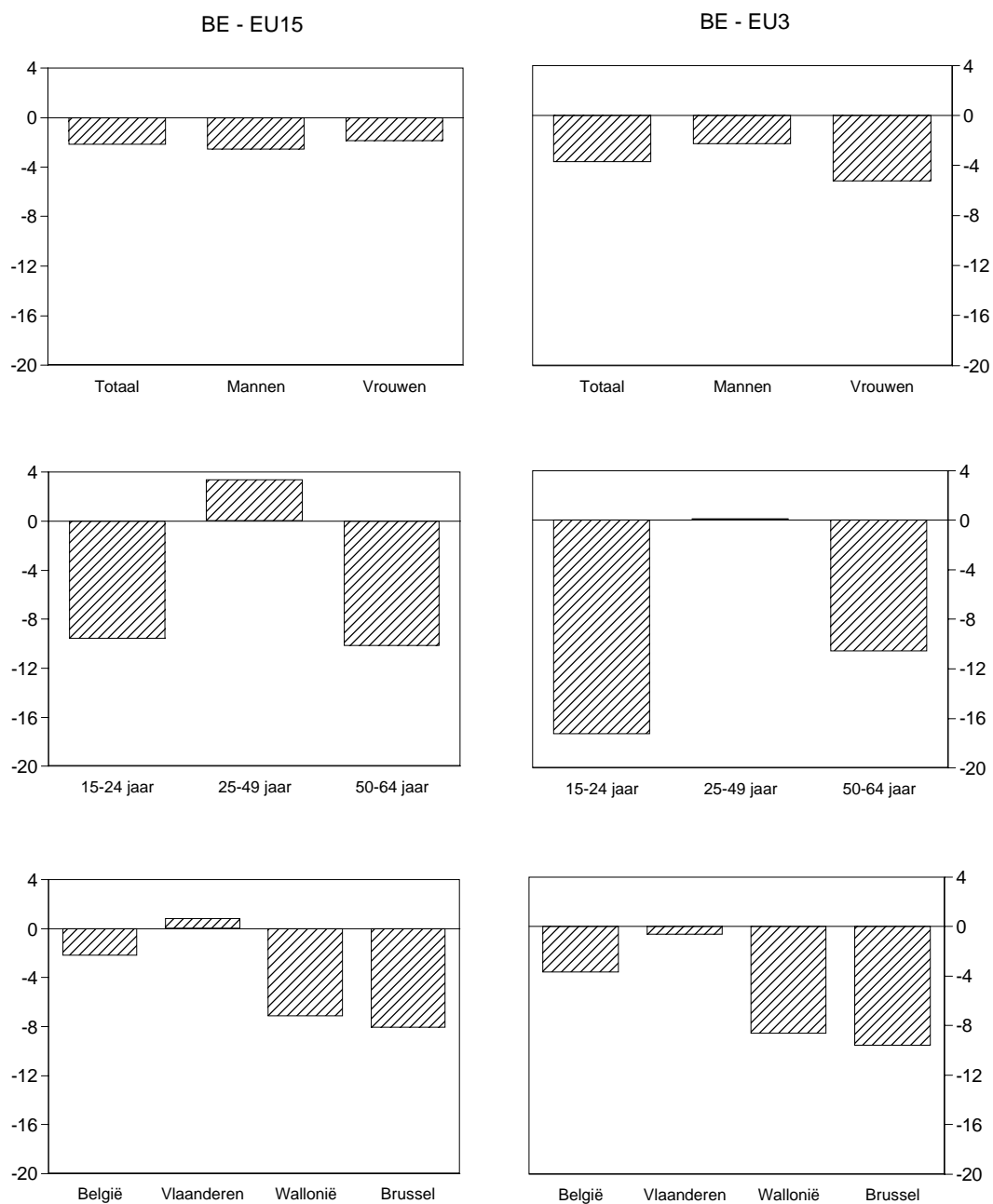
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

¹ Het aantal werkenden in procenten van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar).

Concreet wil dat zeggen dat, wil België in 2010 beantwoorden aan de streefcijfers van Lissabon, de werkgelegenheidsgraad in het totaal en bij de vrouwen met respectievelijk ongeveer 9 en 8 procentpunten moet stijgen. Dit komt neer op ongeveer 800.000 extra arbeidsplaatsen, waarvan ruim 300.000 banen door vrouwen moeten ingevuld worden.

Met het huidige niveau van werkgelegenheidsgraden bevindt België zich veeleer aan de staart van het Europese peloton. Het is dan ook interessant deze gegevens nader te analyseren en aan te duiden waar de voornaamste pijnpunten zich situeren.

Grafiek 2 - In 2000 opgetekende verschillen tussen België en de Europese Unie en het gemiddelde van de drie buurlanden inzake de werkgelegenheidsgraad¹



hr02\mz02

Bronnen: Eurostat, NIS, arbeidskrachtentelling.

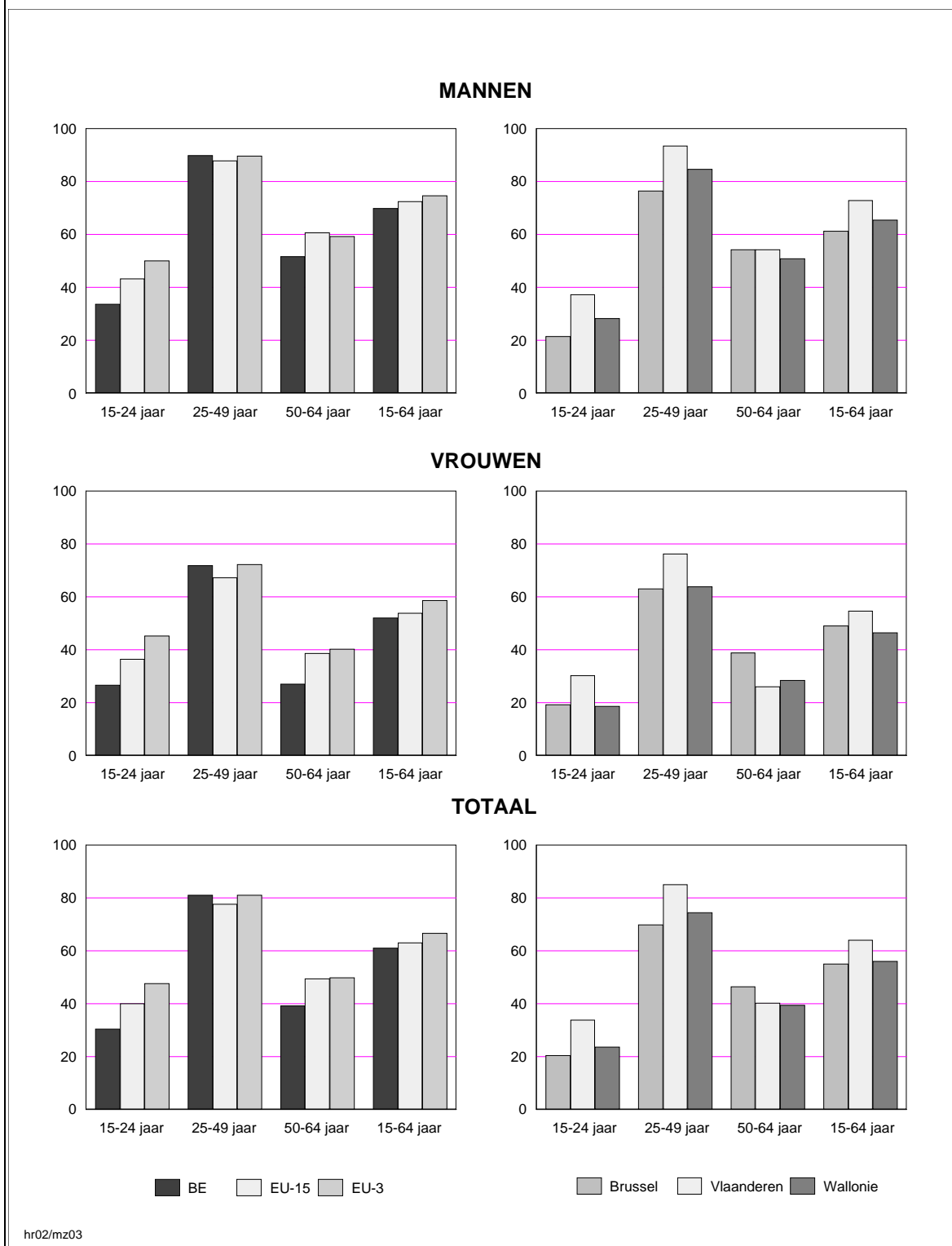
¹ Het aantal werkenden in een bepaalde categorie, uitgedrukt in pct. van de overeenstemmende bevolkingsgroep.

Ondanks de forse werkgelegenheids groei in de tweede helft van de jaren '90 lag de totale werkgelegenheidsgraad in België onder het gemiddelde van de Unie en de drie belangrijkste buurlanden. Zoals algemeen geweten, is die relatief lage werkgelegenheidsgraad toe te schrijven aan lage werkgelegenheidsgraden van de jongeren, de vrouwen vanaf 40 jaar en de 50-plussers, en vooral, bij de laaggeschoolden in deze risicogroepen. Opmerkelijk is eveneens de niet te verwaarlozen uiteenlopende ontwikkeling inzake werkgelegenheidsgraad tussen de drie gewesten in België.

b. Werkgelegenheidsgraad naar regio

In 2000 bereikte de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen bijna 64 pct., wat ietwat hoger lag dan het Europese gemiddelde en slechts 1 procentpunt onder het gemiddelde van de 3 buurlanden. Voor Wallonië en Brussel daarentegen liepen die verschillen op tot zowat 7 à 8 procentpunten met de Unie en 9 à 10 procentpunten met het gemiddelde van de drie omringende landen. Volgens de arbeidskrachtentelling bedroeg de werkgelegenheidsgraad in 2000 immers slechts 56 en 55 pct. in respectievelijk Wallonië en Brussel. Die sterke regionale verschillen komen in het merendeel van de subcategorieën voor, met uitzondering van de 50-plussers, voor wie de werkgelegenheidsgraad in Vlaanderen en Wallonië nagenoeg samenvalt op een ietwat lager niveau dan in Brussel.

Grafiek 3 - De werkgelegenheidsgraad in 2000¹ in de Europese Unie, België en de drie gewesten: opsplitsing naar geslacht en leeftijdscategorie



Bronnen: Eurostat, NIS, arbeidskrachtentelling.

¹ Het aantal werkenden in een bepaalde categorie, uitgedrukt in pct. van de overeenstemmende bevolkingsgroep.

c. Werkgelegenheidsgraad van de jongeren

Bij de -25-jarigen heeft in België zowat 29 pct. een baan, terwijl in de Unie dat gemiddeld twee op vijf is. Niet alleen wegens de uitgebreide toepassing van formules van deeltijds leren-werken in Duitsland en Nederland, die de werkgelegenheidsgraad van jongeren in die landen in de hoogte (tot respectievelijk 46 pct. en 69 pct.) duwt, maar ook omwille van het relatief omvangrijke aantal hogeschoolden in België (met name 37 pct. van de 25 tot 29-jarigen, tegen slechts gemiddeld 1 op vier in de drie buurlanden en de Europese Unie), dat mede het resultaat is van een keuze voor kwalitatief hoogstaand onderwijs, moeten die cijfers enigszins gerelativeerd worden. Toch geven deze twee factoren geen volledige sluitende verklaring. Zo is het opmerkelijk dat er duidelijk regionale verschillen inzake werkgelegenheidsgraad van jongeren opduiken. In Vlaanderen is zowat 1 jongere op drie werkzaam, tegen slechts één op vier in Wallonië en één of vijf in Brussel. Hiermee benadert Vlaanderen het resultaat van de Unie op zowat 6 procentpunten na. Dat verschil tussen Vlaanderen en de Unie is wellicht hoofdzakelijk toe te schrijven aan het langer voltijds leren in Vlaanderen: ruim 38 pct. van de leeftijdsgroep 25 tot 29 jaar is hogeschoold (tegen een kwart in de Unie).

In Wallonië en Brussel daarentegen heeft slechts respectievelijk 24 en 20 pct. van de jongeren een baan, wat neerkomt op ongeveer de helft van het resultaat in de Europese Unie. Ook in deze regio's verklaart het relatief hoog aantal hogeschoolden (respectievelijk 33 en 42 pct. in Wallonië en Brussel) deels de lage werkgelegenheidsgraad. Minder rooskleurig is evenwel de vaststelling dat het aandeel van de laaggeschoolden in de leeftijdsgroep van 25 tot 29 jaar in deze twee gewesten hoog ligt. Ongeveer 27 pct. van die leeftijdscohorte heeft slechts een diploma van ten hoogste lager secundair onderwijs. De hoge inactiviteitsgraad in Wallonië en Brussel (resp. 68 en ruim 70 pct.) van de jongeren tussen 15 en 24 jaar is derhalve niet enkel toe te schrijven aan het langer voltijds studeren van toekomstige hogeschoolden.

d. Werkgelegenheidsgraad van de ouderen

Daarnaast wordt de Belgische arbeidsmarkt gekenmerkt door lage werkgelegenheidsgraden bij de ouderen. België is immers zeer ver gegaan in de uitstoot van vijftigplussers, vooral -zij het niet uitsluitend- van de laaggeschoolden onder hen⁸.

⁸ Bij het bespreken van richtsnoer 3 inzake de werkgelegenheidsgraad van ouderen worden de cijfergegevens voor de leeftijdsgroep van 55-64 jarigen behandeld.

In de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar hebben zowat 3 personen op 5 niet meer een baan, terwijl zowel in de Europese Unie als de buurlanden gemiddeld nog zowat de helft van de personen uit die leeftijdsgroep aan het werk is. Bij de laaggeschoolden van deze leeftijdsgroep heeft in België amper 1 persoon op vier een baan. Bovendien gaan die lage werkgelegenheidsgraden samen met een relatief laag aantal personen uit de groep van niet-werkenden dat actief werkzoekend is en onmiddellijk op de arbeidsmarkt beschikbaar is, wat tot uiting komt in relatief lage werkloosheidsgraden (in pct. van de overeenstemmende bevolkingsgroep) in België in vergelijking met het buitenland, met name zowat 1,9 pct. in België tegen ruim 3,7 pct. gemiddeld in de Unie en bijna 5 pct. gemiddeld in de drie voornaamste buurlanden. Dat betekent dat de groep van personen die helemaal niet betrokken zijn bij het arbeidsmarktgebeuren veel omvangrijker is dan in de omringende landen.

Opmerkelijk is dat de werkgelegenheidsgraad van de 50-plussers in Vlaanderen niet hoger is dan in de andere regio's van het land. Integendeel, in Brussel bedroeg hij zowat 46 pct. in 2000, tegen slechts 40 pct. in Vlaanderen en 39 pct. in Wallonië. Ondanks de meer rooskleurige arbeidsmarktsituatie in Vlaanderen, met zelfs kraptes in sommige segmenten, ligt het aantal actieve 50-plussers derhalve nauwelijks hoger in Vlaanderen dan in Wallonië. Aangezien de werkgelegenheidsgraad van de middenleeftijdsgroep, met name die tussen 25 en 49 jaar, in Vlaanderen veel hoger is, kan men zelfs stellen dat vervroegde-uittrekkingen uit een actieve beroepsloopbaan in Vlaanderen relatief veel meer voorkomen dan in de rest van het land, wat onder meer blijkt uit het grote succes van de zgn. vervroegde-uittrekkingsregelingen in die regio.

Terwijl de werkgelegenheidsgraad van de 50-plussers in België bijzonder laag is, is het opvallend dat de totale werkgelegenheidsgraad van de personen van 25 tot 49 jaar zowat 3,5 procentpunten hoger ligt dan gemiddeld in de Unie (77,5 pct.) en nagenoeg samenvalt met het gemiddelde van de drie buurlanden (81 pct.). In Vlaanderen belooft die zelfs respectievelijk ruim 4 en 7 procentpunten meer dan gemiddeld in de omringende landen en de Europese Unie.

Ten slotte laten de vrouwen⁹ in België een uitgesproken lagere werkgelegenheidsgraad optekenen dan in Europa: voor de vrouwen op arbeidsleeftijd bedraagt hij ietwat meer dan 51,5 pct. in België, tegen 54 pct. in de Unie en ruim 57 pct. in de voornaamste buurlanden. Ook hier spelen grote regionale verschillen: in Vlaanderen, Wallonië en Brussel belopen die percentages resp. bijna

⁹ Een grondige bespreking van de werkgelegenheidsgraad van vrouwen vindt men bij de bespreking van pijler vier.

55 pct., 46,5 pct. en 49 pct. Zoals algemeen geweten, treedt vooral vanaf de leeftijd van 40 jaar een sterk uiteenlopende ontwikkeling op in vergelijking met het buitenland, terwijl de regionale verschillen voor die leeftijdscategorieën minder uitgesproken worden. Dat betekent dat in Wallonië en Brussel hoofdzakelijk jonge vrouwen relatief minder werkzaam zijn terwijl in Vlaanderen, relatief genomen, veeleer oudere vrouwen minder actief zijn. Vooral voor laaggeschoolde vrouwen zijn in België de tewerkstellingskansen kleiner.

De tweede horizontale doelstelling beklemtoont de nood aan een coherente strategie voor levenslang leren (LLL), wat aansluit bij de in Lissabon geformuleerde strategische doelstelling van de Unie te evolueren naar een concurrentieel en dynamische kennismaatschappij. Door de nood aan een integrale strategie inzake LLL ook nog eens te formuleren in een landenspecifieke aanbeveling voor België benadrukt Europa de relevantie ervan voor België. Dit heeft onder meer te maken met de nogal versnipperde verantwoordelijkheden inzake LLL van verschillende actoren en diverse beleidsniveaus. Onderwijs, beroepsopleiding en permanente vorming behoren immers tot de exclusieve bevoegdheid van de gemeenschappen en gewesten.

Het JER 2001 stelt vast dat bijna de helft van de lidstaten (o.m. Nederland en de Scandinavische lidstaten) een coherente strategie inzake LLL hebben ontwikkeld en tot uitvoering hebben gebracht. België bevindt zich in een tweede groep van landen, die op de goede weg zijn inzake ontwikkeling van een integrale en coherente strategie, maar die nog bijkomende inspanningen moeten leveren. Vooral op het vlak van coherentie en samenwerking tussen beleidsniveaus en tussen diverse actoren moet België nog vooruitgang boeken. Een positieve vermelding krijgt België voor het erkennen van de nood aan certificatie van niet-formeel leren (erkenning van ervaringskennis en -competenties), de aandacht voor de toegang van zgn. kansengroepen tot LLL en het vaststellen van nationale streefcijfers zowel inzake participatie aan LLL (enkel in Vlaanderen) als inzake investeringsbedragen (sociale partners in het interprofessioneel akkoord).

Het horizontale karakter van de Europese bekommernis inzake LLL en de landenspecifieke aanbeveling voor België terzake vertalen zich in diverse richtsnoeren in de verschillende pijlers van de Europese werkgelegenheidsstrategie. Meer concrete inspanningen en nog resterende uitdagingen inzake LLL komen dan ook nog uitgebreid aan bod in de bespreking van de afzonderlijke richtsnoeren.

De derde horizontale doelstelling vraagt de lidstaten een alomvattend partnerschap met de sociale partners te ontwikkelen voor de tenuitvoerlegging, evaluatie en follow-up van de werkgelegenheidsstrategie.

Het JER 2001 constateert dat in heel wat lidstaten een forse versterking van de samenwerking met de sociale partners viel waar te nemen, in het bijzonder in die landen die de voorbije jaren hieromtrent landenspecifieke aanbevelingen hadden gekregen.

In het JER 2001 wordt België op dit domein als een voorbeeld gesteld. In België worden de sociale partners, zowel op federaal als op regionaal niveau, niet alleen nauw betrokken bij de voorbereidingen van het NAP, ook zijn zij geëngageerd in de opvolging en evaluatie van de uitvoering van het NAP en in de evaluatie van hun eigen acties. Bovendien stelt het JER met tevredenheid vast dat het sociale klimaat en samenwerking tussen de diverse regeringen en sociale partners in België voortreffelijk zijn, wat onder meer tot uiting kwam in het succesvol afsluiten van een interprofessioneel akkoord voor de jaren 2001-2002. Discussiepunten blijven, volgens het JER, evenwel de wijze waarop ouderen langer aan het werk kunnen blijven en de noodzaak van een fundamentele hervorming van het uitkeringsstelsel van de sociale zekerheid.

De vierde horizontale doelstelling vraagt de lidstaten de nodige aandacht te besteden aan alle pijlers en op een evenwichtige wijze een arbeidsmarktbeleid vast te stellen door de gelijke waarde van elke richtsnoer te respecteren. In het JER wordt vastgesteld dat de meeste lidstaten vooral aandacht besteden aan de eerste twee pijlers, namelijk die van de verbetering van de inzetbaarheid en het stimuleren van het ondernemerschap, wat ook tot uiting komt in het Belgische NAP. Ondanks vooruitgang in het proces om de sociale partners sterk bij het NAP te betrekken, blijft de derde pijler in heel wat NAP's ondergewaardeerd. De vierde pijler wordt in het algemeen het minst uitgevoerd in de nationale actieplannen, in het bijzonder in die landen waar de genderongelijkheid het grootst is. Vandaar dat de Unie de gendergelijkheid opneemt als een voorname indicator van de kwaliteit van het werk.

Voorts benadrukt deze horizontale doelstelling dat de lidstaten voldoende rekening moeten houden met de regionale dimensie van een behoorlijk nationaal arbeidsmarktbeleid: regionale verschillen vragen een differentiatie van beleid of doelstelling. Het JER merkt op dat in heel wat lidstaten die regionale arbeidsmarktverschillen een ernstig beleidsvraagstuk blijven, en dat die verschillen in Duitsland en België nog steeds breder worden. De regionale dimensie komt in het Belgische NAP 2001 dan ook ruim aan bod. Het NAP 2001 is trouwens het resultaat van een efficiënte samenwerking tussen de verschillende beleidsniveaus, die eveneens tot uiting komt in het sluiten

van succesvolle samenwerkingsakkoorden omtrent de startbanenovereenkomst, de sociale economie en de dienstencheques.

De vijfde horizontale doelstelling, tenslotte, beklemtoont de noodzaak van het vaststellen van gemeenschappelijke indicatoren om de vooruitgang in de richtsnoeren adequaat te evalueren en om objectieve benchmarks vast te stellen. In 2001 is er op dat vlak vooruitgang geboekt. In het voorgaande jaar werden door het 'Employment Committee' zowat 20 nieuwe relevante indicatoren inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren gedefinieerd. Eind 2001 keurde de Raad de indicatoren inzake het meten van kwaliteit van het werk goed. Deze nieuwe indicatoren zullen trouwens eveneens heel wat informatie kunnen geven inzake de in de lidstaten opgetekende vooruitgang betreffende doelstellingen die nu reeds zijn geformuleerd in de richtsnoeren. Vooral zijn er indicatoren inzake de eerste (inzetbaarheid) en vierde pijler (gendergelijkheid) ontwikkeld. Inzake belasting- en uitkeringsstelsels zijn er nauwelijks geharmoniseerde indicatoren, die internationale benchmarks toelaten, beschikbaar. Ook België scoort in dat domein slecht. Wat betreft de beschikbaarheid van indicatoren inzake de betrokkenheid van sociale partners, levenslang leren, arbeidsmarktkrapte, behoort België daarentegen tot de besten.

II.2 DE WERKGELEGENHEIDSRICHTSNOEREN

II.2.1 Eerste pijler: verbetering van de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt

De hoofddoelstelling van deze eerste pijler is de verbetering van de inzetbaarheid van zowel de werknemers als de werkzoekenden teneinde de preventie tegen werkloosheid te verbeteren, de werkloosheid terug te dringen en een hogere arbeidsparticipatie te bevorderen.

De preventieve benadering die gericht is op de bestrijding van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid, gekoppeld aan een werkgelegenheidsvriendelijk belasting- en uitkeringsstelsel en aan een versterking van het actieve arbeidsmarktbeleid, vormt één van de prioriteiten in de Europese werkgelegenheidsstrategie. Voorts komen in deze pijler de uitdaging om ouderen langer aan het werk te houden en de noodzaak van een integrale strategie inzake levenslang leren aan bod. Tenslotte vraagt deze pijler aandacht voor een actief beleid om mismatches en knelpunten op de arbeidsmarkt tegen te gaan en om de sociale cohesie te bevorderen door een gemakkelijkere toegang tot werk.

Aangezien België inzake sommige van deze actiepunten enige vertraging heeft opgelopen, moet het op diverse vlakken grotere inspanningen doen die trouwens in de landenspecifieke aanbevelingen voor België duidelijk zijn gespecificeerd.

richtsnoer 1: "bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid"

In deze richtsnoer worden de lidstaten gevraagd de zogenaamde "sluitende" aanpak te realiseren voor het einde van 2002 inzake jeugd- en langdurige werkloosheid. Deze "sluitende" aanpak impliceert dat aan alle jonge (-25 jaar) werklozen een nieuwe kans wordt geboden vooraleer zij 6 maanden werkloos zijn, en aan alle volwassen werklozen vooraleer zij 12 maanden werkloos zijn.

Deze richtsnoer vraagt actie op een drietal fronten:

- een versterkte preventieve aanpak;
- herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen;
- modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling.

richtsnoer Ia: "een versterkte preventieve aanpak van de jeugdwerkloosheid en langdurige werkloosheid"

De in het gezamenlijk verslag opgenomen indicatoren van de instroom van jongeren en volwassenen in de langdurige werkloosheid zijn aanzienlijker in België dan in de andere landen, namelijk 44,9 pct. van de jongeren zijn nog steeds werkloos 6 maanden na hun intrede in de werkloosheid, en 33,9 pct. van de volwassenen zijn nog steeds werkloos 12 maanden na hun intrede in de werkloosheid. Ook al zijn de gegevens niet volledig vergelijkbaar, vermits werkloosheidsonderbrekingen van minder dan 3 maanden in België niet als uittreding uit de werkloosheid worden beschouwd, toch is de toestand zorgwekkend, vooral in Wallonië en Brussel: bijna 2 jonge werklozen op 3 in Wallonië en bijna de helft in Brussel wordt langdurig werkloos (tegen 24,3 pct. in Vlaanderen). Voor de volwassen werklozen bedragen die percentages resp. 46,0, 35,1 en 24,6 pct. Vrouwen lopen een hoger risico om langdurig werkloos te worden: bij de jongeren belooft die kans 47 pct. (tegen 43 pct. bij de mannen), en bij de volwassenen 36,6 pct. (tegen 31,2 pct. bij de mannen).

Belangwekkend is wel dat sinds 2000 het aantal jonge werkzoekenden die in de loop van hun eerste zes maanden werkloosheid gestart zijn met een individueel actieplan, fors toegenomen is. In 2000 beliep dat aandeel in België ruim 53 pct. (55 pct. in Wallonië, 53 pct. in Vlaanderen en 43 pct. in Brussel), tegen amper 20 pct. in 1999. Hier speelt geen verschil tussen mannen en vrouwen. Ook bij de volwassen werklozen stijgt het aandeel van werklozen die in de loop van hun eerste 12 maanden een individueel actieplan opstarten, in sterke mate, namelijk zowat 43 pct. (55 pct. in Vlaanderen, 40 pct. in Brussel en 28 pct. in Wallonië), tegen 16 pct. in het voorgaande jaar. Toch was in 2000 het aandeel van jonge werklozen die na 6 maanden werkloosheid nog niet in een individueel actieplan ingestapt waren, in België nog steeds zowat 21,7 pct. (44,9 pct. in Brussel, 35,7 pct. in Vlaanderen en, 13,5 pct. in Wallonië). In 1999 beliep dat percentage evenwel nog ruim 50 pct. Voor de volwassen werklozen belooft dat "niet-navolgingspercentage", gemiddeld 38,7 pct. in België (31 pct. in Vlaanderen, 39,5 pct. in Wallonië en 55 pct. in Brussel), tegen ruim 54 pct. in het voorgaande jaar.

Tabel 2 - Preventieve aanpak ten aanzien van jonge werklozen (-25 jaar)

	Percentage dat langdurig werkloos wordt (B/A)			Voldoeningspercentage (C/A)			Niet-navolgingspercentage (D/B)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
BE	44,9	42,9	46,9	53,3	53,2	53,4	21,7	19,7	23,6
Vlaanderen	24,3	23,6	25,0	53,3	54,6	51,9	35,7	33,3	38,1
Wallonië	63,9	60,4	67,4	55,3	53,6	56,9	13,5	11,1	15,6
Brussel	47,0	46,8	47,3	43,2	43,8	42,7	44,2	42,8	45,6
DE	16,6	16,0	17,5	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1
DK	10,0	8,0	11,0	5,0	5,0	5,0	81,0	80,0	81,0
ES	12,0	39,5	44,7	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0
FR	14,8	9,0	15,0	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3
LU	22,5	12,8	16,8	39,4	41,0	36,6	9,8	4,0	15,9
NL	10,0	21,0	24,6	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
AU	2,8	2,2	3,6	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8
PT	12,1	9,5	13,8	36,1	34,0	37,3	6,8	7,5	6,4
FIN	9,1	10,8	7,8	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7
SW	1,3	1,6	1,1	99,9	99,8	99,9	9,6	10,3	8,5
UK	16,0	16,0	15,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Bronnen: JER 2001 en NAP 2001.

A = aantal jongeren dat werkloos wordt in de loop van de maand x.

B = aantal jongeren dat nog steeds werkloos is in de maand x + 6

C = aantal jongeren dat werkloos is geworden in de maand x en gestart is met een individueel actieplan voor de maand x + 6

D = aantal jongeren dat werkloos is geworden in de maand x en nog steeds werkloos is op het einde van de maand x + 6 en niet gestart is met een individueel actieplan

Tabel 3 - Preventieve aanpak ten aanzien van volwassen werklozen (+25 jaar)

	Percentage dat langdurig werkloos wordt (B/A)			Voldoeningspercentage (C/A)			Niet-navolgingspercentage (D/B)		
	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen
BE	33,9	31,2	36,3	42,8	42,5	43,2	38,7	35,2	41,3
Vlaanderen	24,6	22,4	26,6	54,6	54,9	54,4	31,0	29,2	32,2
Wallonië	46,0	41,2	50,5	27,8	27,6	28,0	39,5	33,0	44,5
Brussel	35,1	34,6	35,6	39,9	39,2	40,6	55,1	54,0	56,3
DE	17,3	15,0	20,4	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3
DK	5,0	4,0	5,0	7,0	6,0	8,0	73,0	78,0	70,0
ES	8,0	7,0	9,0	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0
FR	13,3	12,1	14,6	6,6	5,3	7,9	50,6	55,9	45,9
LU	14,6	15,0	14,1	27,3	28,0	26,6	38,2	41,0	35,2
NL	21,0	n.b.	n.b.	17,0	n.b.	n.b.	66,0	n.b.	n.b.
AU	0,9	0,6	1,7	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3
PT	14,4	16,7	13,2	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8
FIN	10,2	14,1	7,9	98,6	97,9	98,9	14,1	14,6	13,6
SW	6,7	7,8	5,6	99,9	99,9	99,9	0,8	0,7	0,8
UK	10,0	11,0	7,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0

Bronnen: JER 2001 en NAP 2001.

A = aantal volwassenen dat werkloos wordt in de loop van de maand x.

B = aantal volwassenen dat nog steeds werkloos is in de maand x + 12

C = aantal volwassenen dat werkloos is geworden in de maand x en gestart is met een individueel actieplan voor de maand x + 12

D = aantal volwassenen dat werkloos is geworden in de maand x en nog steeds werkloos is op het einde van de maand x + 12 en niet gestart is met een individueel actieplan

Het JER 2001 merkt die vooruitgang op, maar stelt eveneens dat bijkomende inspanningen absoluut nodig zijn, in het bijzonder in het Waalse Gewest en Brussel en vooral voor de volwassen werklozen.

Die vooruitgang is het resultaat van de talrijke maatregelen die sinds 2000 getroffen worden voor een betere inzetbaarheid van de werkzoekenden. Zoals het JER opmerkt, waren de meeste van die nieuwe initiatieven in eerste instantie op jongeren gericht.

De federale staat en de gewesten hebben begin 2000 een samenwerkingsakkoord afgesloten dat een inschakelingsproces invoert om de toegang van laaggeschoolde jongeren tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken door het afsluiten van een individuele inschakelingsovereenkomst die binnen de drie maanden tot een startbanenovereenkomst kan leiden. In totaal werden in 2000 ongeveer 28.000 inschakelingscontracten afgesloten (17.500 in Vlaanderen, waar de doelgroep alle -25 jarigen was, 8.000 in Wallonië, wat neerkomt op 62 pct. van de betreffende doelgroep en 4.700 in Brussel). In Brussel is 35 pct. van de deelnemers aan een inschakelingstraject actief in een sollicitatiecel en neemt 13 pct. deel aan een beroepsopleiding. Ongeveer 38 pct. van de jongeren sluiten hun inschakelingstraject af met het effectief vinden van een baan.

In 2001 werd een nieuw akkoord tussen de verschillende regeringen afgesloten met de doelstelling zowat 20.000 nieuwe inschakelingstrajecten te realiseren.

Daarnaast kent de startbanenovereenkomst, die in april 2000 gelanceerd werd, een groot succes. Deze maatregel verplicht de ondernemingen van meer dan 50 werknemers om jonge schoolverlaters of jonge werkzoekenden jonger dan 25 of 30 jaar (volgens een watervalstelsel) in dienst te nemen naar rato van 3 pct. van hun personeelsbestand. De ondernemingen die laaggeschoolde jongeren in dienst nemen in het kader van dit plan, genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De overheid en de non-profit sector zijn ook verplicht om jongeren in dienst te nemen naar rato van 1,5 pct. van hun personeelsbestand. Eind 2001 waren zowat 75.000 startbanenovereenkomsten gesloten, waarvan 56,5 pct. door mannen en 32 pct. door laaggeschoolde jongeren. Van de bijna 75.000 gesloten overeenkomsten werden 52.000 startbanen opgetekend in Vlaanderen, tegen slechts 5.300 in Brussel en 17.400 in Wallonië. De federale overheid heeft intussen een extra stimulans gegeven door de periode van het werken in een startbanenovereenkomst gelijk te stellen met een werkloosheidsperiode, zodat de werkgever bij een indienstneming achteraf recht heeft op werkgeversbijdrageverminderingen.

Tabel 4 - Afgesloten startbaanovereenkomsten in december 2001

	België	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
mannen	42.207	29.108	10.091	2.806
vrouwen	32.316	22.686	7.311	2.521
totaal	74.523	51.794	17.402	5.327

Bron: MTA.

Daarnaast worden door alle gewesten sinds 2000 grotere inspanningen geleverd om werkzoekenden individueel te begeleiden. De trajectwerking van de VDAB (= individuele begeleiding op maat) werd verder ontwikkeld: in 2000 steeg het aantal deelnemende werkzoekenden tot zowat 123.000, tegen amper 74.000 in 1999. In totaal werden ongeveer 141.000 werkzoekenden "gescreend". In 2001 werden specifieke acties opgestart voor werkzoekenden die minder zelfredzaam zijn geworden. In het Waalse Gewest zijn hieromtrent twee initiatieven in 2001 gelanceerd, namelijk het plan opleiding-inschakeling en inschakelingsprojecten via opleidingen op de werkvloer. Het plan opleiding-inschakeling heeft een dubbele doelstelling: enerzijds werkzoekenden op de arbeidsmarkt integreren via banen die een specifieke kwalificatie vereisen, en, anderzijds, arbeidskrachten aan de werkgevers ter beschikking stellen die beantwoorden aan de vereiste kwalificaties. Vooraleer een arbeidsovereenkomst te sluiten, moet de onderneming de werknemer een opleiding aanbieden die hem in staat stelt de job uit te oefenen¹⁰. Het aantal deelnemers aan dit plan is van 5.538 in 1998 gestegen tot 7.362 in 2000.

Voorts zijn er sinds 1998 in Wallonië, in het kader van een inschakelingsbeleid, de zgn. "Carrefour-formation" opgericht, die het arbeidsaanbod meer zichtbaar moeten maken en die informatie over mogelijke opleidingen aan de arbeidsmarktactoren moeten verspreiden¹¹. In 2001 bedroeg het budget voor deze actie "Carrefour-formation" zowat 4,5 miljoen €.

In Brussel werd het inschakelingsbeleid in 1997 door de BGDA geconcretiseerd op basis van drie pijlers, in functie van de inzetbaarheid van de werkzoekende: rechtstreekse relatie met het arbeidsaanbod, beroepsopleiding en socio-professionele inschakeling. In 2000 (en 2001) namen zowat 2.000 jongeren en 5.000 volwassenen op de drempel van langdurig werkloos te worden, deel aan een individueel inschakelingstraject.

¹⁰ Conseil économique et social de la Région wallonne (2001), Rapport sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2001.

¹¹ CESRW (2001), op cit.

richtsnoer 1b: "herintredingsmaatregelen voor langdurig werklozen"

Aanvullend op de diverse preventieve acties zijn er verschillende reële mogelijkheden voor langdurig werklozen om werkervaring op te doen en opnieuw aan het arbeidsproces deel te nemen, zoals het PWA-stelsel en de diverse programma's ter activering van de uitkeringen (doorstromingsprogramma's). Vanaf 1 januari 2002 is een nieuw stelsel van activering van langdurig werklozen operationeel in plaats van de zgn. Smetbanen. Werkgevers die langdurig werklozen in dienst nemen, hebben recht op bijdrageverminderingen tot 500 euro per werknemer en per maand, afhankelijk van hun inactiviteitsduur. In het nieuwe stelsel komt elke baan hiervoor in aanmerking terwijl bij de Smetbanen het om een door de RVA goedgekeurd project moest gaan. De 45-plussers kunnen al na 6 maanden werkloosheid in het systeem stappen.

Twee specifieke maatregelen beogen een gemakkelijker herintegratie van langdurig werklozen en bestaansminimumtrekkers: de werkgeversgroeperingen en de invoeginterim. In 2000 is het aantal bestaansminimumtrekkers, mede door de conjunctuur, met ruim 10.000 eenheden gedaald. Voorts worden in Vlaanderen in de periode 2000-2004 zowat 7.500 extra werkervaringsplaatsen gecreëerd, waarvan in 2000 ruim 2.000 waren ingevuld via het IBO-stelsel (individuele beroepsopleiding). In Brussel namen zowel in 2000 als 2001 zowat 7.000 werkzoekenden deel aan een door de BGDA georganiseerd individueel inschakelingsprogramma. Overigens is in oktober 2000 de overeenkomst in werking getreden die een inschakelingsinterim mogelijk maakt. Zowat 100 werkzoekenden zijn bij dit initiatief betrokken.

richtsnoer 1c: "modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling"

De modernisering van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling moet de veranderende arbeidsmarkt weerspiegelen waar die diensten nieuwe uitdagingen moeten aangaan, zoals een grotere flexibiliteit van de dienstverlening en een actievere bemiddeling, onder meer door vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen via opleidingen.

Op verschillende domeinen moet dit aanpassings- en moderniseringsproces verlopen:

- een hervorming van de organisatiestructuren: zowel de VDAB als Forem worden gereorganiseerd in afzonderlijke bedrijfseenheden;
- gebruik van moderne ITC-middelen;
- verandering van werkwijze: een grotere aandacht voor de preventieve aanpak;
- uitbreiding van samenwerking met privé-partners.

De verschillende openbare diensten voor arbeidsbemiddeling in België hebben op alle vlakken stappen in de goede richting gezet, zij het in een verschillend tempo en op een verschillende wijze.

richtsnoer 2: "een werkgelegenheidsvriendelijke benadering van sociale zekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels"

Deze richtsnoer roept de lidstaten op om hun sociale zekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels arbeidsvriendelijker te maken door voldoende incentives in te bouwen om werklozen en inactieven aan te zetten tot werken.

richtsnoer 2a: "aanpassen van belasting- en uitkeringsstelsels teneinde armoedevallen te verminderen, werklozen en inactieven aan te moedigen werk te zoeken en werkgevers te stimuleren nieuwe banen te zoeken"

In het gezamenlijk verslag betreuren de Commissie en de Europese Raad dat de maatregelen in de meeste lidstaten op het vlak van hervorming van belasting- en uitkeringsstelsels veeleer fragmentarisch zijn en dat er te weinig vooruitgang is geboekt in een globale en coherente hervorming terzake. Slechts in enkele lidstaten is er een globale aanpak van belasting- en uitkeringenhervormingen via een verbetering van incentives, het versterken van controles en het verstrakken van de uitkeringsvoorwaarden. In de meeste lidstaten worden vooral de uitkeringsstelsels niet voldoende adequaat hervormd en verlopen de hervormingen te traag. Voorts vraagt Europa voldoende aandacht voor de gendereffecten van de hervormingen om de arbeidsparticipatie van vrouwen aan te moedigen.

Het JER vindt dat België dat proces van aanpassingen aan de belasting- en uitkeringsstelsels moet verdiepen en versnellen. Om deze bekommernis duidelijk te stellen en te benadrukken heeft de Raad dan ook een landenspecifieke aanbeveling voor België hieromtrent geformuleerd.

Het gezamenlijk verslag apprecieert in het Belgische beleid wel de vele initiatieven om werken tegen een laag loon aantrekkelijker te maken. In België werden dan ook diverse maatregelen genomen om het risico op werkloosheidsvallen te beperken door het verschil tussen arbeidsinkomen en sociale uitkering te verbreden. Vanaf 1 januari 2000 is de vermindering van de werknemersbijdragen voor de sociale zekerheid voor lage lonen geldig, wat neerkomt op een stijging van zowat 8 pct. voor de laagste netto-arbeidsinkomens. Vanaf de inkomens 2001 (aanslagen 2002) wordt bovendien een terugbetaalbaar belastingkrediet van 496,3 euro per jaar ingevoerd. Voorts zijn er de aanvullende maatregelen zoals het behoud van verhoogde kinderbijslag en gunstige voorwaarden tijdens het eerste semester van indienstneming en bij

aanvaarding van een tijdelijke betrekking. Verder is een premiesysteem bij werkhervatting van toepassing voor werkloze éénoouders en voor diegenen die een baan aanvaarden met een aanzienlijke uithuizigheid (mobiliteitspremie). Recent onderzoek door het Centrum voor Sociaal Beleid Antwerpen¹² toont aan dat, dankzij dit pakket van nieuwe maatregelen, de financiële werkloosheidsval niet langer speelt bij de overgang van een uitkeringsafhankelijke situatie naar een voltijdse baan tegen het minimumloon. Voor de deeltijdbanen zou evenwel nog steeds een financiële val spelen.

Daarnaast zijn er diverse maatregelen die werkgevers aanmoedigen nieuwe arbeidsplaatsen te creëren (zie eveneens pijler 2). In 2001 is een totaal bedrag van zowat 3,7 miljard euro uitgetrokken voor een vermindering van de arbeidskost via een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. Voorts is er een specifiek werkgelegenheidsbevorderend beleid voor bepaalde doelgroepen, geconcretiseerd in het Voordeelbanenplan.

richtsnoer 2b: "actief arbeidsmarktbeleid"

De Europese Unie roept in deze richtsnoer de lidstaten op zich in te spannen om het percentage werklozen en inactieven die participeren aan zgn. actieve maatregelen te verhogen, met als doel het bereiken van het gemiddelde van de 3 best presterende landen, of toch ten minste 20 pct.

Alle lidstaten, op het Verenigd Koninkrijk na, bereiken een zgn. activeringsgraad van 20 pct. In 2000 bedroeg het gemiddelde van de 3 best presterende landen (Zweden, Nederland en Ierland) zowat 44 pct.

Het JER stelt met tevredenheid vast dat de laatste jaren hieromtrent vooruitgang is geboekt, maar maakt de volgende kanttekeningen die in het bijzonder ook voor België gelden:

- in de activeringsmaatregelen moet nog meer het aspect opleiding benadrukt worden;
- een efficiënte evaluatie van deze maatregel dringt zich op o.m. door het vaststellen van het zgn. terugvalpercentage, dat de situatie van de werkzoekende na 3 maanden na deelname registreert;
- er moeten grotere inspanningen worden geleverd om inactieven, in het bijzonder vrouwen, aan te moedigen deel te nemen aan deze activeringsprogramma's.

¹² De Lathouwer L. en Bogaerts K. (2001), Financiële incentieven en laagbetaald werk. De impact van hervormingen in de sociale zekerheid en de fiscaliteit op de werkloosheidsval in België, CSB, Antwerpen.

België presteert in het algemeen inzake deze maatregel zeer goed, maar het typische gebrek aan voldoende adequate cijfergegevens voor het Belgische arbeidsmarktbeleid komt naar voren. Zo betreft het laatst beschikbare cijfer inzake activeringsmaatregelen het jaar 1999, terwijl alle andere lidstaten in het JER cijfers voor 2000 presenteren. Dit betekent dat het Belgische resultaat niet in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het gemiddelde van de 3 best presterende lidstaten voor het jaar 2000. In 1999 beliep de Belgische activeringsgraad zowat 45 pct., wat nagenoeg overeenkomt met het gemiddelde van de 3 best presterende lidstaten in 2000. Voor vrouwen beliep dat percentage zelfs 48 pct. Dit hoog percentage weerspiegelt wellicht in grote mate de lange subsidietraditie van overheidsbanen, m.a.w. een rechtstreekse jobcreatie als activeringsmaatregel. Het aandeel dat effectief opleiding volgt, bedroeg immers amper 6 pct., tegen ruim 21 pct. in Duitsland, Denemarken en Zweden.

Tabel 5 - Activeringsgraad in 2000 in de Europese Unie

Member States	Type of Measure (*)	Participants			Activation rate (%)		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women
Belgium ¹	AM	393,766 (403,677)	149,856 (169,786)	244,108 (233,891)	45 (43)	42 (42)	48 (44)
	T	63,043 (59,583)	36,224 (34,123)	26,819 (25,460)	6 (6)	9 (8)	5 (5)
Denmark ²	AM	54,250 (61,660)	19,788 (22,889)	34,463 (38,913)	30 (32)	26 (28)	32 (35)
	T	37,900 (39,808)	13,472 (14,118)	24,429 (25,832)	21 (21)	17 (17)	23 (23)
Germany ³	AM	1,970,000 (1,880,000)	1,080,000	890,000	34 (31)	34	33
	T	1,227,462 (756,000)	681,673	545,789	21	22	20
Greece	AM	138,976	-	-	29	-	-
	T	48,976	-	-	-	-	-
Spain	AM	939,804 (962,391)	488,257	451,547	32	39	26
	T	310,897 (336,483)	145,794	165,103	10	12	10
France ⁴	AM	657,883 (635,283)	-	-	23 (20)	24 (22)	15 (13)
	T	86,383 (93,383)	-	-	3 (3)	3 (2)	3 (3)
Ireland	AM	88,719 (95,845)	-	-	36 (33)	-	-
	T	19,970 (19,306)	-	-	11	-	-

vervolg - Tabel 5 - Activeringsgraad in 2000 in de Europese Unie

Member States	Type of Measure (*)	Participants			Activation rate (%)		
		Total	Men	Women	Total	Men	Women
Italy	AM	535,800 (503,500)	-	-	21 (19)	-	-
	T	338,500 (290,500)	-	-	14 (11)	-	-
Luxembourg	AM	2,085 (1,797)	1,064	1,021	30 (25)	34	25
	T	1,612 (1,247)	915	697	25 (19)	25	24
Netherlands ⁵	AM	200,200 (134,560)	-	-	39	-	-
	T	(64,370)	-	-	-	-	-
Austria	AM	48,933 (48,356)	22,122 (21,830)	24,734 (26,525)	20 (18)	17 (15)	22 (21)
	T	28,587 (26,608)	13,544 (12,692)	15,043 (13,916)	12 (10)	10 (9)	13 (11)
Portugal ⁶	AM	90,699 (63,989)	-	-	22	-	-
	T	24,124 (25,299)	6,257	17,867	7	-	-
Finland	AM	91,893 (107,759)	36,992 (44,690)	54,901 (63,069)	22 (24)	19 (20)	26 (27)
	T	48,833 (59,590)	22,135 (27,762)	23,153 (31,828)	12 (13)	11 (13)	11 (14)
Sweden	AM	289,295 (239,643)	147,042 (122,814)	142,254 (116,829)	56 (46)	54 (45)	58 (48)
	T	127,064 (98,036)	52,939	74,125	24	19	30
United Kingdom ⁷	AM	146,842 (109,300)	118,875	31,556	12	13	11
	T	142,286 (93,700)	115,434	30,488	12	13	11

Bron: JER 2001.

Notes: Data for 1999 in parenthesis. Since the new definition of the activation rate is applied, only recalculated figures for 1999 are given.

(*) AM = All measures, T = Training measures. - = data not available.

¹ 1999 data, 1998 data in parenthesis.

² Figures are based on insured people only.

³ Data for training for 2000 not comparable with 1999 figures. 2000 data include participants in measures carried out at Federal and Länder level, whereas 1999 data only include measures at Federal level.

⁴ Breakdown by gender refers to 1999 data, 1998 data in parenthesis.

⁵ Data for 2000 not comparable with 1999 figures. 2000 data include participants in measures carried out by the Public Employment Services, the municipalities, social security agencies and private employment agencies, whereas 1999 data only include PES managed measures.

⁶ Data for 2000 on participants in all measures are not comparable with 1999 figures.

⁷ Data for 2000 on participants are not comparable with 1999 figures.

Voor België is de uitdaging op dit domein dan ook het aandeel van opleidingen in de activeringsmaatregelen op te drijven en een effectieve evaluatie-methodologie op te zetten. Inzake het opentrekken van de doelgroep naar de inactieven zijn er de laatste jaren nieuwe initiatieven gekomen, zoals een pakket stimuleringsmaatregelen in het kader van het "Lenteprogramma: Wie werkt, wint" en van de hervormingen van het bestaansminimum (met de invoering van het zgn. leefloon). Daarnaast doen de diverse instanties inspanningen om de ICT-technologie ook bij werkzoekenden ingang te doen vinden. Vermeldenswaard is hier het succesvolle en grootschalig opleidingsproject van de VDAB "Plan basisvaardigheden-ICT".

richtsnoer 3: "actief ouder worden"

De lidstaten moeten op basis van richtsnoer 3 via een drietal kanalen de arbeidsdeelname van ouderen opdrijven:

- een leeftijdsonafhankelijk vormingsbeleid, dat een gelijke toegang tot bijscholing en permanente vorming voor ouderen verschaft;
- een hervorming van belasting- en uitkeringsstelsels, zodat ouderen worden aangemoedigd te blijven werken, en hiervoor niet financieel worden gestraft;
- het invoeren van flexibele arbeidsregelingen, zoals deeltijdarbeid, zodat ouderen op vrijwillige basis hun beroepsloopbaan geleidelijk kunnen afbouwen.

Zeker voor België, dat gekenmerkt wordt met de laagste arbeidsdeelname van 50-plussers in de Unie, is deze richtsnoer belangrijk. De Europese Raad benadrukt dit trouwens in een landenspecifieke aanbeveling voor België. Bovendien wordt recentelijk het meten van de zgn. generation-gap eveneens gedefinieerd als een indicator die de kwaliteit van de arbeid in een lidstaat waardeert op het vlak van discriminaties op de arbeidsmarkt.

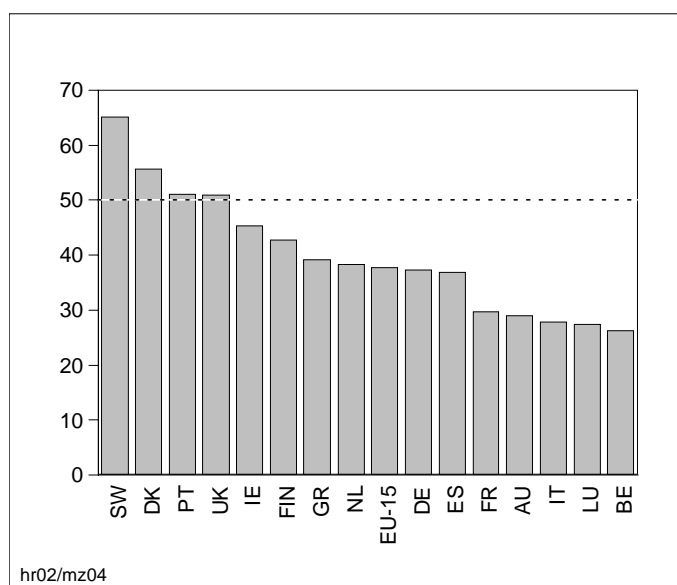
In de Europese Unie bedroeg de gemiddelde werkgelegenheidsgraad voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar 38 pct. in 2000. Zweden, Denemarken, Portugal en het Verenigd Koninkrijk hebben de hoogste werkgelegenheidsgraad voor de desbetreffende leeftijdsgroep, namelijk 50 pct. of meer, wat overeenstemt met het streefcijfer van de Europese Unie voor het jaar 2010. In dit verband bengelt België aan de staart, met een werkgelegenheidsgraad die amper 25 pct. bedraagt. Deze vaststelling bewijst hoe belangrijk het is dat ons land zich de komende jaren inspant om de 55-plussers langer op de arbeidsmarkt te houden.

De middelmatige prestaties van België op dit vlak zijn deels te verklaren door een zogenaamde vertraagde feminisatie van de arbeidsmarkt. Deze achterstand zou evenwel geleidelijk aan moeten

verdwijnen naarmate het gedrag van de vrouwen op de arbeidsmarkt dat van de mannen gaat benaderen, zoals men reeds kan vaststellen bij de jongste leeftijdsgroepen¹³. Maar ook de werkgelegenheidsgraad van de mannen in deze leeftijdsgroep is de laagste van de Unie. België wordt dus gekenmerkt door een combinatie van uiterst lage werkgelegenheidsgraden van zowel mannen als vrouwen van meer dan 55 jaar.

Grafiek 4 - De werkgelegenheidsgraad in 2000 voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

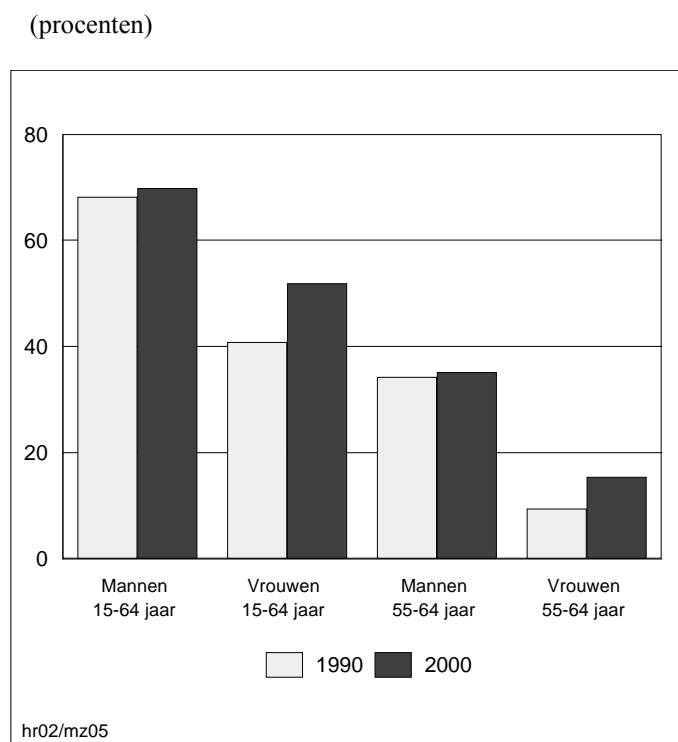
Men kan heel wat leren uit de vergelijking tussen het verloop van de werkgelegenheidsgraad van de ouderen en van die van de totale bevolking tussen 1990 en 2000 in België. Enerzijds stelt men vast dat de toename van de totale werkgelegenheidsgraad hoofdzakelijk kan worden toegeschreven aan de vrouwen. Indien men de bevolking van 15 tot 64 jaar bekijkt, is de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen gestegen met 11 pct., terwijl die van de mannen in dezelfde periode met minder dan 2 pct. is toegenomen. Bij de oudere leeftijdsgroepen is de werkgelegenheidsgraad van de mannen nagenoeg ongewijzigd gebleven in de desbetreffende periode, terwijl die van de vrouwen met 6 pct. is gestegen.

Het is evenwel gepast deze situatieschets, op het eerste gezicht hoopgevend, te nuanceren, aangezien de werkgelegenheidsgraad van de ouderen, zowel van de mannen als van de vrouwen,

¹³ Rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2000), De eindeloopbaanproblematiek in het kader van de vergrijzing van de bevolking, Brussel.

nog altijd minder snel toeneemt dan de werkgelegenheidsgraad van de totale bevolking. Hieruit kan men afleiden dat, rekening houdend met het streefdoel dat door Europa werd vooropgesteld, personen uit de oudere leeftijdsgroepen nog steeds te snel de arbeidsmarkt verlaten. De maatregelen waarmee men de ouderen wil aanmoedigen langer op de arbeidsmarkt te blijven, zouden dus in de eerste plaats gericht moeten zijn op de vrouwen, voor wie de werkgelegenheidsgraad zeer zwak blijft in vergelijking met die van de mannen. Toch mag men ook de mannen niet vergeten, want zij hebben in 10 jaar tijd maar weinig vooruitgang geboekt.

Grafiek 5 - Verloop van de werkgelegenheidsgraad in België tussen 1990 en 2000 voor ouderen en voor de leeftijdsgroep van 15-64 jaar: opsplitsing naar geslacht

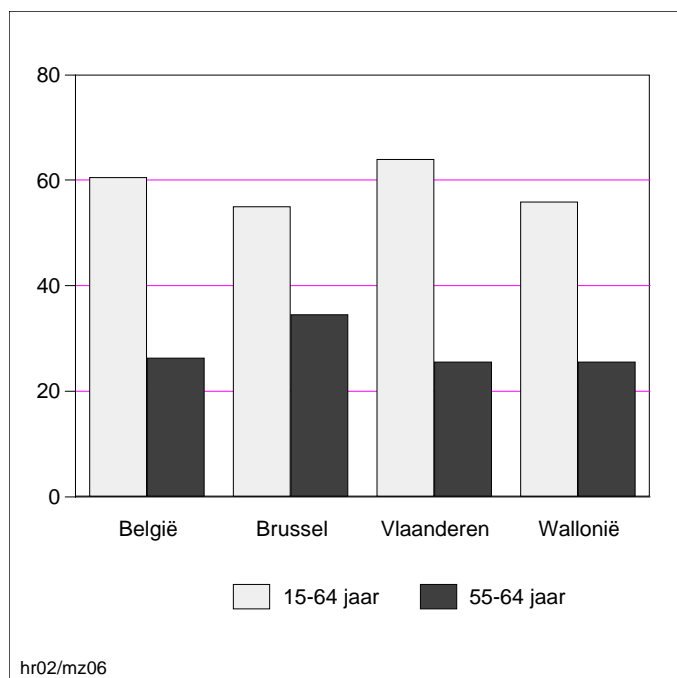


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Op gewestelijk niveau heeft Vlaanderen wel de hoogste totale werkgelegenheidsgraad van alle gewesten in België, maar dit geldt niet voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar. De werkgelegenheidsgraad van deze groep bedroeg er in 2000 namelijk ongeveer 26 pct., net zoals in Wallonië, terwijl in Brussel in 2000 een werkgelegenheidsgraad van 36 pct. werd genoteerd. Dat arbeidskrachten uit de oudere leeftijdsgroep vervroegd blijven uitreden, terwijl er in bepaalde sectoren een tekort aan arbeidskrachten bestaat, vooral in Vlaanderen, blijft verbazend. Lezers die graag meer willen weten over die paradox, kunnen het verslag 2000 van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid raadplegen, waarin de eindeloopbaanproblematiek uitgebreid wordt besproken.

Grafiek 6 - De werkgelegenheidsgraad in 2000 van de bevolking op arbeidsleeftijd en van de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar, in Brussel, Vlaanderen en Wallonië

(procenten)



Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

In het JER 2001 wordt vastgesteld dat in de meeste lidstaten een coherent en globaal beleid om ouderen langer te laten werken, ontbreekt, hoewel dat allernoodzakelijkst is, wil men de Lissabon-doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraad bereiken. De ouderen worden in de meeste lidstaten behandeld als één van de zgn. kansengroepen, wat in het algemeen te weinig erkenning voor de strategische waarde van deze leeftijdsgroep betekent.

In België is er de laatste jaren geleidelijk een groeiend bewustzijn dat het belangrijk is om in de ondernemingen ervaren menselijk kapitaal te behouden. Vooral in het lanceren van flexibele werkregelingen om ouderen aan te moedigen te blijven werken, is het Belgische arbeidsmarktbeleid erg creatief. Naast het weinig succesvol halftijds brugpensioen is er vanaf 1 januari 2002 de zgn. tijdskredietregel die het stelsel van de loopbaanonderbreking vervangt. Personen van 50 jaar of ouder die hun beroepsloopbaan onderbreken voor de helft of voor één vijfde, krijgen een maandelijkse vergoeding. Uitvoeringsmodaliteiten maken voorwerp uit van sociaal overleg. Voorts zijn er de zgn. landingsbanen in de gezondheidszorg: aan werknemers van 45 jaar en ouder wordt een bonus aangeboden die men dient op te nemen ofwel in de vorm van een premie als men voltijds blijft werken, ofwel in de vorm van arbeidsduurvermindering met behoud

van loon. Die regelingen worden door het Vlaams Gewest en Brussels Gewest supplementair ondersteund.

Voorts zijn er diverse initiatieven genomen op het gebied van eindloopbaanbeleid. De diverse beleidsniveaus voorzien mogelijkheden om ouderen aan te moedigen jonge werknemers te begeleiden (bv. peterschappremies in Vlaanderen). Bovendien wordt de werkgever verplicht een outplacementbegeleiding te voorzien bij het ontslag van een werknemer van 45 jaar of ouder. In Vlaanderen helpt het zogenaamde Herplaatsingsfonds de reïntegratie van ontslagen oudere werknemers. Ook aan een verbetering van de arbeidsomstandigheden van 50-plussers wordt gewerkt: er worden subsidies toegekend aan werkgevers die hieromtrent specifieke initiatieven nemen. Ook inzake opleiding van ouderen nemen de sociale partners nieuwe initiatieven om een leeftijdsonafhankelijk vormingsbeleid te realiseren.

Op het vlak van een hervorming van het uitkerings- en belastingstelsel heeft België tot hiertoe enkel initiatieven genomen om de arbeidsparticipatie van ouderen positief aan te moedigen. Het in dienst houden van 58-plussers wordt aangemoedigd via een vermindering van de werkgeversbijdragen, het aanwerven van ouderen (vanaf 45 jaar) wordt eveneens gestimuleerd door diverse kortingen van werkgeversbijdragen en specifieke premies (de laatste in de rij is de beslissing dat oudere werklozen vanaf 45 jaar in aanmerking komen voor een startbanenovereenkomst indien er een tekort aan jonge werklozen is).

Deze ruime waaier van maatregelen wordt door de Europese Unie naar waarde geschat, maar wordt als onvoldoende gewaardeerd zolang geen grondige ingrepen in de incentive-structuur plaatsvinden. België besteedt volgens Europa onvoldoende aandacht aan restrictieve maatregelen in belasting- en uitkeringsstelsels om werknemers te beletten om vroeger te stoppen met werken. Kenmerkend hiervoor is onder meer het uitblijven van de toepassing van de nochtans sinds eind 2000 aangekondigde verstrakking van het stelsel van oudere werklozen. Positieve tekens zijn de hervorming van de zgn. TBS-regeling (ter beschikkingstelling) voor leerkrachten in Vlaanderen en de stimulansen voor een verhoging van de toetredingsleeftijd van conventionele brugpensioenen in het sectorakkoord van het paritair comité nr. 218.

richtsnoer 4: "levenslang leren en ontwikkeling van vaardigheden voor de nieuwe arbeidsmarkt"

In richtsnoer 4 worden een viertal doelstellingen geformuleerd, waarvan 2 concreet worden ingevuld:

- de garantie dat jongeren beschikken over een minimale startkwalificatie;
- het verminderen van het aantal schoolverlaters zonder diploma van hoger secundair onderwijs. De lidstaten moeten tegen 2010 het aantal jongeren (18-24 jaar) met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs en die niet langer een opleiding volgen, halveren;
- het aantal volwassenen (25-64 jaar) dat bijscholing volgt, moet fors verhoogd worden (met een bijzondere aandacht voor werknemers met a-typische arbeidsregelingen). Hiervoor bepalen de lidstaten nationale streefcijfers;
- de lidstaten verbeteren de erkenning en valorisering van opleidingen en ervaringskennis, met het oog op het stimuleren van LLL en het vergemakkelijken van mobiliteit.

Om dit alles te realiseren, moeten de lidstaten:

- de kwaliteit van hun onderwijs en permanente-vormingsstelsels verbeteren;
- de stelsels van deeltijds leren-werken en beroepsopleiding moderniseren;
- lokale polyvalente leer-centra ontwikkelen.

Om deze doelstellingen te bereiken werd aan de lidstaten gevraagd nationale streefcijfers hieromtrent te formuleren. Amper de helft van de lidstaten stelden inzake enkele van de te bereiken doelstellingen streefcijfers voorop. In België formuleerden op federaal niveau de sociale partners een streefcijfer (in pct. van de arbeidskost) inzake het financieren van opleidingen (namelijk 1,9 pct. van de loonkost in 2004), terwijl het Vlaamse Gewest ernaar streeft dat in 2010 minimum 10 pct. van de beroepsbevolking participeert aan een project in het kader van levenslang leren. Recent heeft dit Gewest eveneens de uitdaging aangegaan om het aantal vroegtijdige schoolverlaters zonder diploma tegen 2010 te halveren.

Ook in het kader van het bevorderen van de kwaliteit van de arbeid spelen opleiding en levenslang leren een voorname rol. Elk individu heeft recht op een goede initiële basisopleiding en deze moet zo zijn dat het individu wordt aangemoedigd zijn vaardigheden nagenoeg permanent te verbeteren gedurende zijn hele leven: het garandeert aan elk individu een zekere zelfstandigheid en een duurzame integratie op de arbeidsmarkt, en biedt de gemeenschap de mogelijkheid te beschikken

over degelijk opgeleide arbeidskrachten die in staat zijn om zich aan te passen aan de technologische ontwikkelingen.

Het is op die manier dat we de opleidingsgebonden indicatoren inzake de kwaliteit van de arbeid moeten begrijpen. De desbetreffende indicatoren hebben zowel betrekking op de basisopleiding als op permanente vorming. Wat de basisopleiding aangaat, heeft de Europese Raad beslist om de nadruk te leggen op jonge schoolverlaters met een laag opleidingsniveau. Men weet immers dat het opleidingsniveau een belangrijke variabele is bij het zoeken naar werk, en dat laaggeschoolden het veel moeilijker hebben om uit de werkloosheid te stappen. Daarom vormt het waarborgen van een degelijke basisopleiding voor jongeren een belangrijke tewerkstellingsbevorderende factor.

Bovendien moet de basisopleiding worden aangevuld met permanente vorming, die aan elke persoon de kans geeft om zijn/haar kennis bij te schaven en uit te breiden. In een omgeving die gekenmerkt wordt door voortdurende technologische ontwikkelingen zal permanente vorming steeds belangrijker worden. Een arbeidskracht kan permanente vorming genieten op verschillende niveaus; meer specifiek stelt de Europese Raad voor om de volgende types te onderzoeken: de deelname aan permanente vorming in het algemeen, het organiseren van opleiding in de ondernemingen, en, ten slotte, het aanleren van nieuwe ICT-technologie.

In het algemeen moet gesteld worden dat België beschikt over een goed opgeleide bevolking. Het aandeel jongeren tussen 25 en 29 jaar met een diploma van hoger onderwijs in België bedroeg in 2000 37 pct. van het totaal. Met dat resultaat kwam België op de eerste plaats in de Europese Unie. Desondanks vertegenwoordigden de laaggeschoolden in Wallonië net als in Brussel en, in mindere mate, in Vlaanderen nog een belangrijk aandeel in deze bevolkingsgroep. In totaal vormen ze in België iets minder dan 22 pct. van de jongeren van 25 tot 29 jaar. Dat cijfer is vergelijkbaar met het in de Europese Unie waargenomen gemiddelde, maar ligt veel hoger dan het cijfer dat in de drie best presterende landen terzake werd opgetekend, te weten het Verenigd Koninkrijk (10 pct.), Denemarken (11 pct.) en Zweden (13 pct.). De toestand in Wallonië en Brussel is des te meer verontrustend omdat het hoge aantal laaggeschoolden er samengaat met een uitermate lage werkgelegenheidsgraad.

In eerste instantie komt het er dan ook op aan iedere jongere een minimale startkwalificatie mee te geven en hiervoor o.m. het vroegtijdig schoolverlaten fors te verminderen. Wat basisopleiding betreft, heeft in Europa de sterke stijging van het scholingsniveau sinds de jaren 70 niet kunnen verhinderen dat een belangrijk percentage van de jongeren de schoolbanken vroegtijdig verlaat, alvorens het eindexamen secundair onderwijs te behalen, en, derhalve, te laaggeschoold is om voldoende kansen te krijgen op de arbeidsmarkt.

In 2000 volgde in België zowat 12,5 pct. van de 18-24 jarigen met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs niet langer onderwijs. In Vlaanderen beliep in 1999 dat percentage 12 pct., tegen 16,3 en 21,2 pct. in respectievelijk Wallonië en Brussel. In de Europese Unie bedraagt dat cijfer gemiddeld 18,5 pct. Net zoals in de Unie verlaten in België meer jonge mannen vroegtijdig de school dan vrouwen.

Tabel 6 - Ongekwalificeerde uitstroom - voortijdige schoolverlating

(percentage van de bevolking tussen 18 en 24 jaar met ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs, dat verder geen onderwijs volgt)

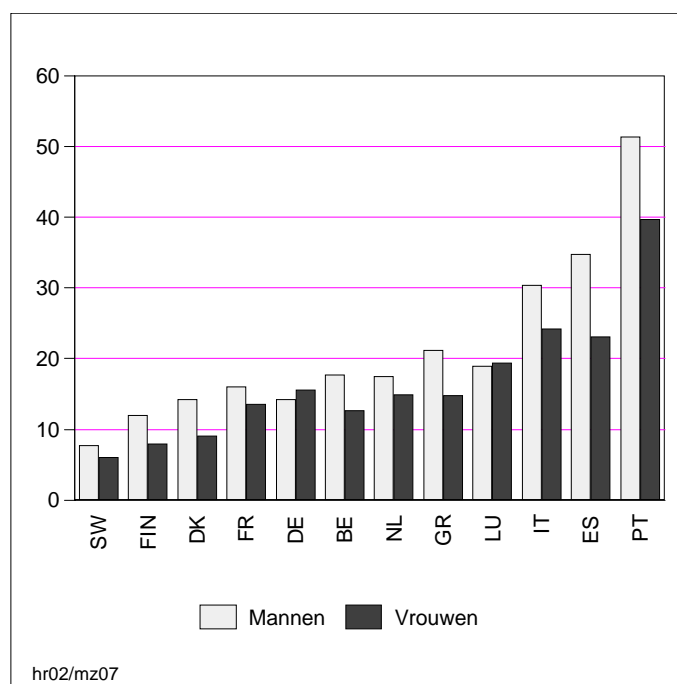
		1998	1999	2000
Vlaams Gewest				
	Mannen	17,7	14,1	
	Vrouwen	12,3	9,5	
	Totaal	15,1	11,9	
Waals Gewest				
	Mannen	20,7	19,7	
	Vrouwen	15,6	12,7	
	Totaal	18,2	16,3	
Brussels Gewest				
	Mannen	21,9	25,3	
	Vrouwen	22,3	17,1	
	Totaal	22,1	21,2	
België				
	Mannen	19,1	17,0	14,8
	Vrouwen	14,4	11,3	10,2
	Totaal	16,8	14,2	12,5
Europese Unie				
	Mannen			20,7
	Vrouwen			16,4
	Totaal			18,5

Bronnen: Eurostat en NIS, arbeidskrachtentelling.

De in België opgetekende percentages zijn ongeveer identiek aan die in onze buurlanden: 13 pct. in Frankrijk, 15 pct. in Duitsland en 16 pct. in Nederland. Die resultaten houden het midden tussen die opgetekend in de Scandinavische landen, waar het percentage laaggeschoolde of ongeschoolde jongeren ongeveer 10 pct. bedraagt, en die vastgesteld in de Zuid-Europese landen, met een percentage van bijna 30 pct. in Italië en Spanje, en zelfs 43 pct. in Portugal.

Grafiek 7 - Jongeren van 18 tot 24 jaar die vroegtijdig de school verlaten met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Dat de Scandinavische landen op dit vlak zo goed scoren, heeft wellicht te maken met de manier waarop het onderwijssysteem in deze landen is georganiseerd. Zij hebben inderdaad gekozen voor een zogeheten éénheidsschool, die geen onderscheid maakt op basis van studierichting, waar alle kinderen van dezelfde leeftijd in zogenaamde heterogene klassen worden ondergebracht, d.w.z. klassen samengesteld uit kinderen met verschillende niveaus. Dankzij dit systeem, waarin zittenblijven nauwelijks voorkomt en waar zeer veel aandacht wordt besteed aan remediëring (inhaallessen voor de zwakste leerlingen, aanwezigheid van verschillende leerkrachten in eenzelfde klas op bepaalde momenten van het leerproces, enz.), wordt de grote meerderheid van de jongeren gestimuleerd om onderwijs te volgen tot het einde van de leerplicht, met name tot 16 jaar. Zo hebben de jongeren de nodige universele basiskennis verworven om in de maatschappij en op de arbeidsmarkt te worden geïntegreerd. Studies¹⁴ uitgevoerd op basis van onderzoek in de OESO-landen naar leesvaardigheid en kennis van wiskunde en wetenschappen bij leerlingen van 12 tot 14 jaar, tonen aan dat het verwerven van kennis in die landen meer gelijke kansen biedt, in

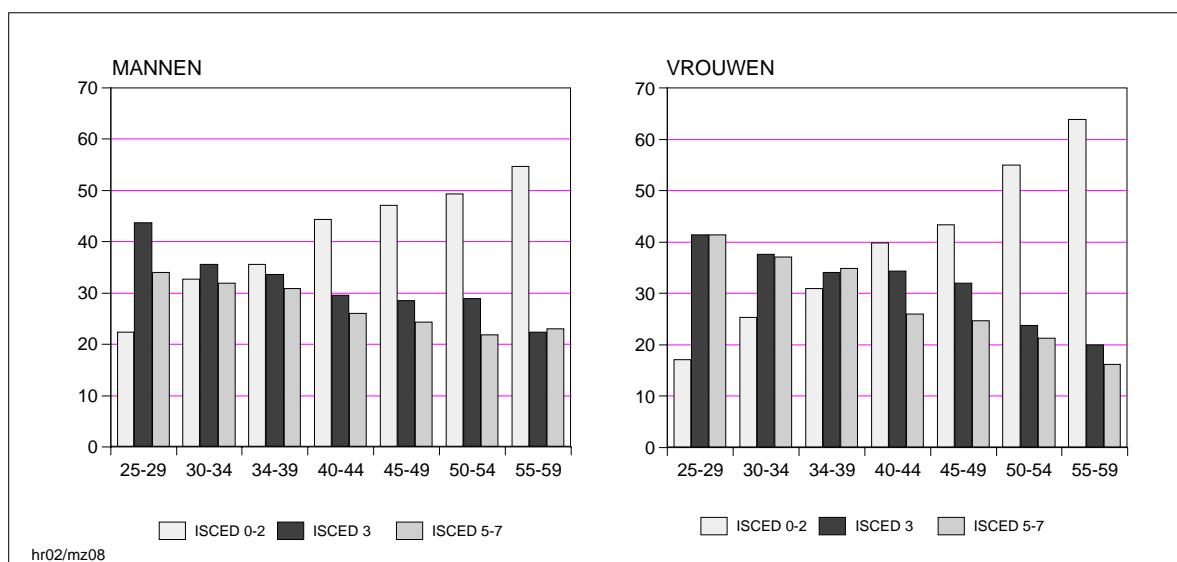
¹⁴ Zachary M.D. et Dupriez V. (1999), Structures scolaires et équité pédagogique, in *L'économie sociale. Formes d'organisation et institutions*, Gazier B., Outin J.L. et Audier F. (eds), L'Harmattan, Paris; Zachary M.D. (2001), Missions prioritaires et organisation des systèmes éducatifs: diversité européenne et analyse en termes d'efficacité et d'équité in *Enseigner la Wallonne et l'Europe*, Courtois L. et Zachary, M.D. (Eds), Coll. Recherches, Fondation Wallonne P.-M. et J.-F. Humblet, Louvain-la-Neuve, tome III.

die zin dat het verwerven van kennis minder wordt bepaald door de socio-economische achtergrond van de leerlingen of door het geslacht, zonder dat het gemiddelde studieresultaat (gemiddelde score behaald door de leerlingen) nadelig wordt beïnvloed. Men kan aannemen dat dit eveneens geldt voor het verwerven van een diploma aan het einde van de leerplicht, wat het geringe aantal laaggeschoolde jongeren in de Scandinavische landen kan verklaren.

Daarnaast stelt men vast dat, voor het merendeel van de landen waarvoor gegevens beschikbaar zijn, het aantal laaggeschoolde jonge mannen groter is dan het aantal laaggeschoolde jonge vrouwen. Deze vaststelling stemt overeen met de cijfers met betrekking tot het scholingsniveau per leeftijdsgroep en per geslacht: in de leeftijdsgroep van 50 jaar en ouder zijn de mannen over het algemeen hoger geschoold dan de vrouwen, maar bij de jongsten zijn de vrouwen hoger geschoold.

Grafiek 8 - Scholingsniveau in België van mannen en van vrouwen volgens leeftijdsgroep, in 2000¹

(procenten)

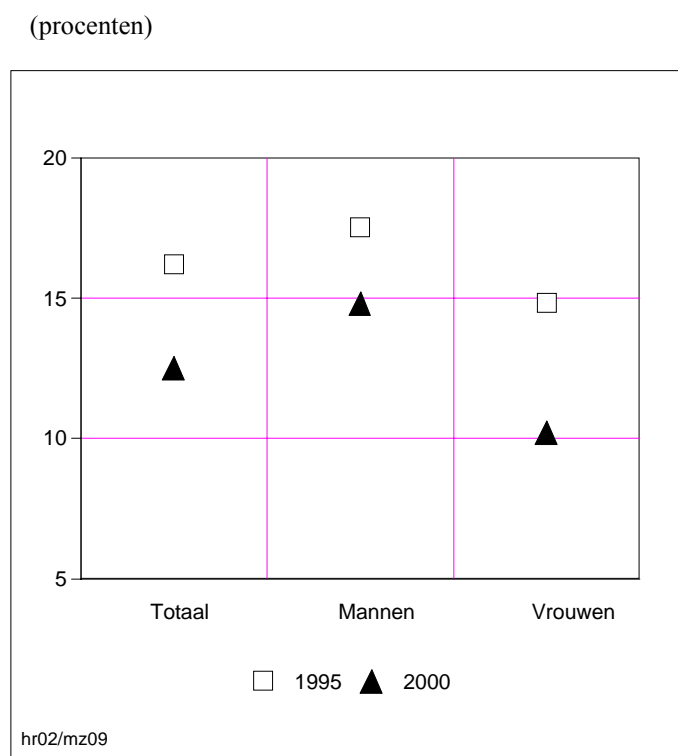


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

¹ De ISCED-nomenclatuur verwijst naar het behaalde scholingsniveau: ISCED 0-2 voor diegenen die ten hoogste een diploma lager secundair onderwijs hebben behaald, ISCED 3 voor diegenen die een diploma hoger secundair onderwijs hebben behaald en ISCED 5-7 voor diegenen met een diploma hoger onderwijs.

Tussen 1995 en 2000 is het aantal laaggeschoolde jongeren dat vroegtijdig de school verlaat, zowel bij de mannen als bij de vrouwen, in België gedaald. Die ontwikkeling past volledig in de doelstelling om het aantal vroegtijdige schoolverlaters terug te dringen.

Grafiek 9 - Verloop van het aantal jongeren van 18 tot 24 jaar die vroegtijdig de schoolbanken verlaten met ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs in België, tussen 1995 en 2000



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Het aantal personen dat hoger onderwijs volgt, is in België relatief hoog ten opzichte van het Europese gemiddelde, maar het aantal personen dat afstudeert met een diploma hoger secundair onderwijs is niet hoog genoeg, waardoor een grote kloof ontstaat tussen laaggeschoolden en hooggeschoolden. In verband hiermee kunnen verschillende denkpijlers worden gevolgd. Allereerst hebben studies aangetoond dat het in België, wanneer het om inkomen gaat, niet erg lonend is om zich in te spannen voor het behalen van een diploma hoger secundair onderwijs, terwijl het hebben van een diploma hoger onderwijs zeer lonend is¹⁵. Thiéry *et al.* tonen inderdaad aan dat het verschil tussen het inkomen uit arbeid van iemand met een diploma hoger secundair onderwijs en het inkomen uit arbeid van iemand met een diploma lager secundair onderwijs of lager onderwijs slechts 3 pct. bedraagt in België, het kleinste verschil van alle OESO-landen. De rendabiliteit van een diploma niet-universitair hoger onderwijs daarentegen bedraagt 17 pct. en die van een diploma universitair onderwijs 48 pct. Op basis van die gegevens zou men ernaar moeten streven, de toegang tot de arbeidsmarkt voor afgestudeerden van het hoger secundair onderwijs te

¹⁵ Thiéry *et al.* (1999), Enseignement initial: les enjeux du développement de l'enseignement supérieur sur fond de crise de l'enseignement secondaire qualifiant, in Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, UCL, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.

bevorderen door hen een aantrekkelijker salaris in het vooruitzicht te stellen, wat wellicht zou leiden tot een daling van het aantal laaggeschoolde jongeren.

In tweede instantie heeft de strakke hiërarchische indeling van het onderwijssysteem in België in studierichtingen, oriëntaties en opties, gecombineerd met de leerplicht tot 18 jaar, geleid tot een daling van het kwaliteitsniveau van studierichtingen, die oorspronkelijk bedoeld waren om het niveau te verbeteren; zo werden sommige richtingen verzamelpunten voor afhakende jongeren. Een mogelijke uitweg is de herwaardering van de initiële beroepsopleiding door meer aandacht te besteden aan opleidingen waarbij leren en werken elkaar afwisselen en zich niet te beperken tot het opvangen van jongeren met leerproblemen, zonder evenwel in de valkuil van een te gespecialiseerd onderwijs te belanden.

De diverse gemeenschappen beseffen het belang van goed initieel onderwijs en beschikken over verschillende strategieën om die uitdaging aan te gaan. Om elke jongere te wapenen met vakbekwaamheden nuttig voor de arbeidsmarkt, spitsen de Gewesten en de Gemeenschappen hun opleidingsbeleid toe, zowel op een betere verspreiding van het aanbod (Duitse Gemeenschap) als op de verbetering van de kwaliteit van de basisopleiding (Vlaanderen: betere begeleiding tijdens de theoretische en praktische opleiding, opleiding van de opleidingsverstrekkers, betere beroepskeuzevoorlichting en de uitwerking in de lente van 2001 van een globaal strategisch plan tot opwaardering van de leertijd), met bijzondere aandacht voor sommige doelgroepen (Waals Gewest: herwaardering van de ambachten, modernisering en diversificatie van het aanbod voor leerlingen en verhoging van het aantal rechthebbenden (7.200 in 2000 tot 9.400 in 2001)).

De overgang van school naar werk staat eveneens centraal voor alle beleidsverantwoordelijken. De doelstelling om het aantal jongeren terug te dringen dat de schoolbanken voortijdig verlaat zonder een voldoende kwalificatie, zal worden bereikt door op de scholen sensibiliseringscampagnes voor jongeren op te starten (Franse en Duitse Gemeenschap), door de modularisering van het beroepsonderwijs (leertrajecten in verschillende sectoren in Vlaanderen), door de herwaardering van het onderwijs (Akkoord Waals Gewest - Franse Gemeenschap voor de bevordering van alternerend leren voor jongeren van 15 tot 18 jaar, binnenkort verlengd tot 25 jaar (2.500 jongeren in 2000 en 4.600 gepland voor 2001)), door de toepassing in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van het samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) en de Franse Gemeenschap inzake het bevorderen van de alternerende opleidingen, door het afsprakenprotocol tussen de Vlaamse ministers van onderwijs en tewerkstelling om de tewerkstellingskansen van het deeltijdsonderwijs te verhogen via een toeleiding van deeltijdsleerplichtigen, door het moderniseren van de accommodatie in het technisch en beroepsonderwijs, door het aanbod van

gespecialiseerde scholing voor laatstejaars en door het vergroten van overstapmogelijkheden tussen de verschillende onderwijsniveaus.

Naast een kwaliteitsvolle cruciale beroepsopleiding vereist onze huidige maatschappij een voortdurend geactualiseerde kennis. De Europese Unie erkent deze formidabele uitdaging voor onze samenleving en formuleerde dan ook een horizontale doelstelling om het belang van levenslang leren te beklemtonen. Een ernstige uitdaging ligt erin het aantal personen dat zich bijschoolt te doen toenemen.

In een wereld die wordt gekenmerkt door grondige verschuivingen op economisch, sociaal, technisch en organisatorisch vlak moeten individuen onder meer blijf geven van een toenemende functionele en professionele mobiliteit. Deze omstandigheden verklaren het groeiende succes van opleidingsactiviteiten. Permanente vorming zit in de lift, niet alleen in België, maar ook in de andere Europese landen.

Men kan het begrip permanente vorming vanuit verschillende invalshoeken benaderen. Zo bevat de arbeidskrachtentelling (AKT) vragen met betrekking tot de deelname van volwassenen aan permanente vorming in het algemeen. Gegevens uit de sociale balans van de Belgische ondernemingen of uit het Europese onderzoek "Continuing vocational training survey" (CVTS) geven dan weer specifiek informatie over de inspanningen die ondernemingen leveren om opleidingen voor hun personeelsleden te organiseren. In de volgende paragrafen worden deze twee benaderingen achtereenvolgens besproken.

De deelname aan vormings- of opleidingsprogramma's heeft in de AKT betrekking op de vier weken die aan het moment van de telling voorafgaan, en het betreft een grote verscheidenheid aan opleidingen. Het kan gaan om opleidingen die bijdragen tot de persoonlijke ontplooiing, maar ook om programma's die men moet volgen wegens professionele redenen. Het kan gaan om opleidingen die worden georganiseerd door privé-instellingen of de overheid, of om opleidingen die in een onderneming worden gegeven. Het kan zijn dat de persoon die de opleiding volgt, deze ook betaalt, of dat de opleiding wordt gefinancierd door de overheid of door de werkgever.

De toegankelijkheid van, en de deelname aan een vormings- of opleidingsprogramma variëren sterk in functie van een aantal variabelen. In de volgende paragrafen volgt een analyse van de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, scholingsniveau, positie op de arbeidsmarkt, regio.

Momenteel neemt in België zowat 7,4 pct. van de beroepsbevolking tussen 25 en 64 jaar deel aan opleidingen. In Vlaanderen is dat percentage 8,3 pct., tegen 7 en 5,7 pct. in respectievelijk Brussel

en Wallonië. In de Unie belooft dat aandeel zowat 8,8 pct. Dit resultaat is te danken aan de Scandinavische landen en het Verenigd Koninkrijk, waar het aantal volwassenen dat een opleiding volgt, ongeveer 20 pct. bedraagt.

Tabel 7 - Deelname aan opleiding en vorming in 2000.

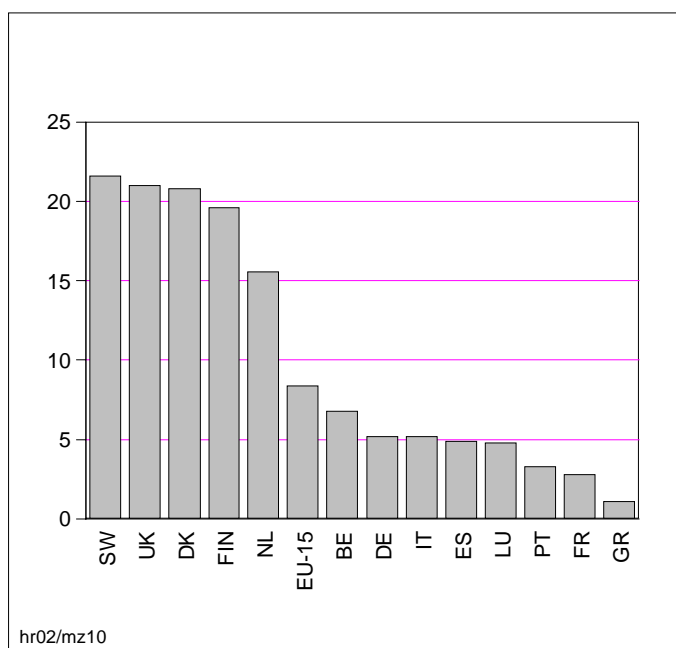
(in procenten van de overeenstemmende bevolkingsgroep van 25 tot 64 jaar, referentieperiode van 4 weken)

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Gewest	België	EU-15
Totaal (25-64 jaar)	6,9	4,7	6,7	6,2	8,3
Geslacht					
Man	7,5	5,0	7,2	6,7	7,8
Vrouw	6,3	4,3	6,2	5,7	8,7
Leeftijd					
25-29 jaar	12,1	9,1	12,8	11,2	18,2
30-39 jaar	8,7	6,0	8,2	7,8	9,7
40-49 jaar	7,1	4,3	5,7	6,1	7,3
50-64 jaar	3,2	2,0	2,5	2,7	4,0
Onderwijsniveau					
Laaggeschoold	2,5	1,7	1,8	2,2	2,2
Middengeschoold	7,1	5,1	7,5	6,5	9,3
Hooggeschoold	13,4	9,4	11,2	11,9	15,4
Statuut (ILO)					
Beroepsbevolking	8,3	5,7	7,0	7,4	8,8
Werkenden	8,3	5,7	7,0	7,4	8,8
Werkzoekenden	9,2	5,4	6,5	6,9	8,4
Niet-beroepsactieven	3,0	2,3	6,0	3,1	6,8

Bron: WAV Steunpunt, jaarboek 2001.

Grafiek 10 - Percentage van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat deelnam aan een vormings- of opleidingsprogramma in de loop van de 4 weken die aan de telling voorafgingen, in 2000

(procenten)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Gemiddeld is het aantal mannen dat een opleiding volgt, groter dan het aantal vrouwen. In België volgde in 2000 gemiddeld 7 pct. van de mannen een opleiding, en slechts 6 pct. van de vrouwen. Deze situatie vindt men terug in de meeste Europese landen. Bovendien toont een opsplitsing per leeftijdsgroep aan dat jongeren zowel in de Unie als in elk van de drie gewesten in België het meest geneigd zijn om vormings- of opleidingsprogramma's te volgen. Wellicht zijn sommigen van deze jongeren, die hooggeschoold zijn en verklaren niet tewerkgesteld te zijn, nog bezig met het afmaken van hun studies. Naarmate men ouder wordt, neemt de deelname aan opleiding en vorming geleidelijk af. De deelname van de mannen is groter in iedere leeftijdsgroep.

De deelname aan opleiding en vorming wordt ook sterk bepaald door het bereikte scholingsniveau. Voor hooggeschoolden (hoger onderwijs) bedraagt het percentage in België 12 pct. Voor personen met een gemiddeld scholingsniveau (hoger secundair onderwijs) daalt het percentage tot 7 pct., en voor laaggeschoolden (basisschool of lager secundair onderwijs) wordt 2 pct. opgetekend.

Wanneer men de gegevens opsplijst naar positie op de arbeidsmarkt, blijkt eveneens dat de deelname veel minder groot is bij de niet-actieve bevolking (3 pct.) dan bij de tewerkgestelde of werkloze bevolking (ongeveer 7 pct.). Enkel bij de werklozen is de deelname van de vrouwen iets groter dan die van de mannen. Daarnaast nemen werklozen met een laag of gemiddeld

scholingsniveau vaker deel aan vormings- of opleidingsprogramma's dan de doorsneewerkloze. In dit verband denken we terug aan het krachtige stimuleringsbeleid dat de overheid heeft gevoerd om werklozen met een laag of gemiddeld scholingsniveau aan te zetten tot het volgen van een opleiding om zich opnieuw op de arbeidsmarkt te integreren. Het is niet eenvoudig om in te schatten in hoeverre een opleiding iemand uit de werkloosheid helpt stappen. Er spelen immers individuele factoren mee die niet kunnen worden waargenomen en die tot selectiefouten kunnen leiden¹⁶. Cockx past een methode toe die deze selectiefouten uitschakelt, waarna hij aantoont dat opleidingen wel degelijk een gunstig effect hebben op de kansen om uit de werkloosheid te stappen¹⁷. Het bevorderen van de deelname van werklozen aan opleidingen zou derhalve kunnen leiden tot een daling van de werkloosheid.

Hoewel Europa eens te meer het gebrek aan een globale, volledige en samenhangende strategie op het vlak van levenslang leren betreurt, doen diverse beleidsniveaus inspanningen om levenslang leren te bevorderen.

Terwijl de basisopleiding en opleiding voor werklozen een bevoegdheid voor de gemeenschappen en gewesten zijn, behoort de permanente vorming van de werknemers tijdens hun beroepsloopbaan tot de bekommernissen van de sociale partners. In het interprofessioneel akkoord van december 2000 voor de jaren 2001 en 2002 wordt de doelstelling in verband met permanente vorming uit het akkoord van november 1998 dan ook opnieuw bevestigd: in totaal moeten de ondernemingen in 2004 1,9 pct. van de loonmassa besteden aan opleiding voor hun werknemers. Als tussentijdse doelstelling wordt gestreefd naar 1,6 pct. in 2002. De sociale partners dringen er voorts op aan dat er in de sectorale of bedrijfsakkoorden bijzonder aandacht zou worden besteed aan de opleiding van oudere of laaggeschoolde werknemers en vrouwen. Voorts zal de bijdrage van 0,10 pct. voor opleiding en tewerkstelling van risicogroepen tijdens de periode 2001-2002 blijven bestaan. Voorts is er de uitbreiding van het educatief verlof voor deeltijdwerkers alsook een vereenvoudiging van de betrokken administratieve procedures.

Er zijn weinig mogelijkheden om de opleidingsinspanningen van de ondernemingen te meten. De enquêtes terzake bij de ondernemingen zijn zeldzaam en eenmalig, die bij de werknemers zijn subjectief en verstrekken geen gegevens over de opleidingskosten.

¹⁶ Vanderlinden B. (1996), Formations professionnelles, sortie du chômage et durée de l'embauche, in Les grandes interrogations de l'an 2000: croissance, emploi, sécurité sociale, Actes du 12ème Congrès des économistes belge de langue française, CIFO, Charleroi.

¹⁷ Cockx B. (2000), Les formations professionnelles du FOREM: accélèrent-elles la sortie du chômage en Wallonie ?, in Les conditions de la croissance régionale, Actes du 14ème Congrès des économistes belge de langue française, CIFO, Charleroi.

Twee bronnen leveren gegevens aangaande de opleidingen die door ondernemingen in België worden georganiseerd. Op de eerste plaats is er de sociale balans, met behulp waarvan men kan inschatten hoe groot de opleidingsinspanningen zijn van de ondernemingen die verplicht zijn om het desbetreffende document in te dienen¹⁸. Men kan deze gegevens uitsplitsen naar grootte van de ondernemingen en naar geslacht. Er zijn echter ook beperkingen: enerzijds is een benadering op basis van scholingsniveau niet mogelijk, anderzijds, wordt het onderdeel opleiding in de sociale balans over het algemeen minder goed beantwoordt, vooral door de KMO's. Dat geeft onvermijdelijk een vertekend beeld, beïnvloed door de grootte van de onderneming. Ten slotte zijn de gegevens van de sociale balans niet geschikt voor regionale analyses omdat men uitgaat van de hoofdzetel en niet van de plaats van tewerkstelling.

Men kan de gegevens van de sociale balans echter wel vergelijken met die van de tweede gegevensbron voor beroepsopleidingen. Het betreft het onderzoek "Continuing vocational training survey" (CVTS), dat de organisatie van opleidingen in ondernemingen met meer dan 10 loontrekkenden analyseert. Een eerste onderzoek werd uitgevoerd in 1993 en een tweede in 1999, waarvan de cijfers werden gepubliceerd in december 2001.

Alle niet-financiële ondernemingen die een jaarrekening moeten opmaken en publiceren, moeten een sociale balans indienen. Maar ook overheidsbedrijven, banken en verzekeringsmaatschappijen, ziekenhuizen en alle privaatrechtelijke rechtspersonen die minstens 100 werknemers tellen. Overheidsdiensten en onderwijsinstellingen daarentegen hoeven geen sociale balans op te stellen.

¹⁸ Het invullen van een sociale balans door de ondernemingen is verplicht bij de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen ter uitvoering van het meerjarenplan voor de werkgelegenheid. Het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 formuleert alle concrete regels m.b.t. de sociale balans.

Tabel 8 - Opleiding in de ondernemingen¹

	1997	1998	1999	2000
Ondernemingen die opleiding verstrekken, in procenten van het totale aantal ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend	5,0	5,7	6,0	7,8
Opleidingskosten				
In procenten van de personeelskosten	1,3	1,2	1,3	1,4
Gemiddelde per begunstigde, in euro				
Totaal	1.429	1.382	1.418	1.488
Mannen	1.699	1.584	1.644	1.714
Vrouwen	1.075	1.051	1.042	1.108
Verhouding vrouwen/mannen	0,63	0,66	0,63	0,65
Aantal personen die een opleiding volgen, in procenten van het personeelsbestand				
Totaal	30,3	31,5	33,8	36,5
Mannen	28,7	31,5	34,2	36,4
Vrouwen	32,6	31,5	33,3	36,8
Verhouding vrouwen/mannen	1,14	1,00	0,97	1,01
Aantal uren opleiding				
In procenten van het totale aantal gewerkte uren	0,7	0,7	0,8	0,9
Gemiddelde per begunstigde, in eenheden				
Totaal	32,9	31,2	31,8	33,4
Mannen	38,3	35,8	36,3	37,8
Vrouwen	25,8	23,8	24,3	25,9
Verhouding vrouwen/mannen	0,67	0,67	0,67	0,68

Bron: NBB, sociale balansen.

¹ De gegevens betreffende 1997, 1998 en 1999 worden berekend aan de hand van de totale populatie. Die voor 2000 zijn gebaseerd op een constant staal.

Op basis van de beschikbare gegevens blijkt dat de opleidingskosten in 2000 1,4 pct. van de personeelskosten uitmaakten. De opleidingsinspanning voor alle ondernemingen samen bedroeg een jaar eerder 1,3 pct., en in 1998 1,2 pct. De gegevens voor het boekjaar 2000 zijn weliswaar niet volledig vergelijkbaar met die van de voorgaande boekjaren, aangezien ze betrekking hebben op een beperkte ondernemingspopulatie, waarin ongetwijfeld een belangrijker aantal grote bedrijven voorkomen, die verhoudingsgewijs meer investeren in opleiding van hun werknemers.

In 2000 genoot 36,5 pct. van de werknemers van de in het constante staal opgenomen ondernemingen een opleiding, die gemiddeld 1.488 euro per opgeleide werknemer kostte. In de

landbouw en de bouwnijverheid¹⁹ hebben amper 10 tot 15 pct. van de werknemers in de loop van het jaar een beroepsopleiding kunnen volgen.

In de industrie, de financiële diensten, de vastgoedsector, de diensten aan bedrijven en de overige dienstverlening hebben daarentegen bijna vier van de tien werknemers hun bekwaamheid kunnen verhogen via een opleiding. Ten slotte hebben de personen die in 2000 een opleiding volgden daarvoor gemiddeld 33 uur uitgetrokken. In totaal bedroeg de gemiddelde opleidingstijd 0,9 pct. van de in dat boekjaar gewerkte uren.

Ondanks de Europese aanbevelingen inzake gelijke kansen en non-discriminatie tussen de geslachten in het werkgelegenheidsbeleid, hebben de vrouwen in het vlak van permanente vorming nog steeds een achterstand op de mannen. Hoewel de "gender gap", die overeenstemt met het verschil in situatie tussen vrouwen en mannen voor een welbepaalde variabele, vrijwel onbestaande is inzake de toegang tot opleiding, aangezien evenveel vrouwen als mannen een opleiding hebben gevolgd, is dat duidelijk niet het geval voor de uitgetrokken middelen en de opleidingsduur. Zo bedroeg het jaarlijkse gemiddelde opleidingsbudget voor vrouwen ongeveer 1.108 euro in 2000, dat is slechts 65 pct. van het gemiddelde bedrag dat uitgetrokken wordt voor mannelijke werknemers. Daarnaast moet rekening worden gehouden met het feit dat de opleidingskosten het loon omvatten dat werknemers in opleiding ontvangen. Bijgevolg is een deel van het vastgestelde verschil tussen mannen en vrouwen wellicht toe te schrijven aan het gemiddelde loonverschil tussen mannen en vrouwen. Deze laatste volgden gemiddeld 26 uur opleiding, terwijl de gemiddelde opleidingsduur voor mannen 38 uur beliep. De opleidingsduur voor vrouwen wordt ongetwijfeld ook beïnvloed doordat een hoog aantal van hen deeltijds werkt. De "gender gap" zou waarschijnlijk minder uitgesproken zijn indien het aandeel van de aan opleiding gependeerde tijd werd gerelateerd aan het totale aantal door de werknemers van elk geslacht gewerkte uren. De relatieve positie van vrouwen varieert echter sterk naargelang van de bedrijfstak. Ondanks de omvangrijke middelen die de grote ondernemingen uittrekken voor levenslang leren, is de situatie van vrouwen inzake opleiding er niet gunstiger dan in de kleine ondernemingen, integendeel.

In grote ondernemingen is er doorgaans meer aandacht voor permanente vorming dan in kleine, hetzij omdat deze laatste werkelijk minder middelen besteden aan opleiding, hetzij omdat zij hun opleidingsinspanning niet nader omschrijven in de desbetreffende tabel van de sociale balans. Het opleidingsbudget vertegenwoordigt gemiddeld immers maar 0,2 pct. van de totale personeelskosten

¹⁹ In sommige bedrijfstakken, bijvoorbeeld in de bouwnijverheid, wordt de opleiding van werknemers gefinancierd uit een specifiek fonds dat gefinancierd wordt door bijdragen van de werkgevers. Aangezien die bijdragen niet zijn opgenomen in de sociale balans, wordt de opleidingsinspanning in die takken onderschat.

in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Dat budget neemt geleidelijk toe met de omvang van de ondernemingen en komt uit op 2,3 pct. in bedrijven met meer dan 500 werknemers. Het gemiddelde aantal uren opleiding per begunstigde is eveneens hoger in grote ondernemingen dan in kleine, net als de kans om een opleiding te volgen, die stijgt van twee kansen op honderd in de zeer kleine bedrijven tot zes op tien in de grotere. Het zijn ook de ondernemingen die een aanzienlijke groei van hun activiteit lieten optekenen, wat tot uiting komt in een stijging van hun bruto-exploitiemarge, die de meeste financiële middelen hebben besteed aan de opleiding van hun personeel. Over het algemeen nemen het budget en de gemiddelde opleidingsduur sneller toe naarmate de bruto-exploitiemarge sterker stijgt, terwijl het aantal personen die toegang hebben tot de opleiding snel stagneert.

Terwijl de sociale balans informatie verschaft over de invloed van verschillende variabelen inzake de toegang tot en de deelname aan permanente vorming, levert de CVTS-enquête gegevens voor de analyse van opleidingen in functie van de leeftijd en opleidingsniveau van de arbeidskrachten. Bovendien kunnen de resultaten van België in een Europees perspectief geanalyseerd worden.

Het CVTS-onderzoek van Eurostat richt zich op werknemers van ondernemingen met minstens 10 loontrekkenden voor wie de werkgever beroepsopleidingen organiseert; het kan daarbij gaan om interne of externe opleiding of om een gestructureerde opleiding tijdens het werk, maar niet om een initiële beroepsopleiding. Het onderzoek omvat overigens niet de sectoren A en B (landbouw, bosbouw, visserij) van de NACE-nomenclatuur, en evenmin de sectoren L, M, N (openbaar bestuur, onderwijs en gezondheidszorg), P (particuliere huishoudens met werknemers) en Q (extraterritoriale organisaties en lichamen).

In 1993 was de deelname van werknemers aan door de werkgever georganiseerde beroepsopleidingen in België niet groot in vergelijking met de gemiddelde deelname in de landen van de Europese Unie: zowel het percentage ondernemingen dat opleidingen organiseerde als de deelname van de loontrekkenden, het percentage van de totale loonsom dat aan opleiding werd besteed en het aantal opleidingsuren per loontrekkende bleven beperkt. Tussen 1993 en 1999 werd voor België een verbetering van alle indicatoren opgetekend.

Tabel 9 - Omvang van de beroepsopleidingen in 1993, voor loontrekkenden van 25 tot 54 jaar

Landen	Ondernemingen die opleidingen organiseerden (pct.)		Deelname van loontrekkenden aan opleidingen (pct.)		Percentage van de totale loonsom besteed aan opleiding		Opleidingsduur per loontrekkende (uren)	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999	1993	1999
EU-12	43		28		1,6		12,6	
België	42	70,2	25	41,1	1,4	1,6	10,3	12,8
Duitsland	60		24		1,2		8,2	
Frankrijk	48		37		2,0		20,0	
Nederland	46		26		1,8		17,2	

Bronnen: Eurostat, CVTS 1 en 2.

De beroepscategorie van de werknemer bepaalt de kansen die de werknemer krijgt om een beroepsopleiding te volgen. De deelname aan opleiding bij het kaderpersoneel, en in mindere mate bij de bedienden, is groter dan men verhoudingsgewijs zou verwachten op basis van hun aandeel in de beroepsbevolking, maar bij de arbeiders is het net andersom. In 1999 was dat ecart evenwel heel wat kleiner dan in 1993. Net zoals de sociale balans toont het CVTS-onderzoek aan dat de grootte van een onderneming een belangrijke factor vormt die bepalend is voor de deelname aan opleiding. In ondernemingen van 500 tot 1000 loontrekkenden namen in 1993 drie keer meer werknemers deel aan opleiding dan in ondernemingen van minder dan 250 loontrekkenden (respectievelijk 46 pct. en 15 pct.). In 1999 was het aantal werknemers dat opleiding volgt, sterk toegenomen in de ondernemingen met 50 tot 249 loontrekkenden (met name 39 pct. van de werknemers volgde opleiding, wat het gemiddelde benaderde). Enkel de kleinere ondernemingen met minder dan 50 werknemers hinkten achterop met een participatiegraad aan opleidingen van zowat 20 pct.

Tabel 10 - Verdeling van de totale tewerkgestelde bevolking en van de werknemers die deelnamen aan opleiding, per beroepsniveau, in België

(percentages)

	Kaderpersoneel		Bedienden		Arbeiders	
	1993	1999	1993	1999	1993	1999
Deelname aan opleiding	21,7	24,0	54,3	42,0	24,0	32,2
Alle werknemers	12,7	19,0	43,4	38,4	43,9	40,8

Bronnen: ICHEC-CVTS, zie De Brier et Meuleman voor de cijfers van 1993²⁰, CVTS2, ICHEC voor de cijfers van 1999.

De toenemende deelname aan een opleiding kan worden bekeken in het licht van de socio-economische verschuivingen en van de beleidsverschuivingen die levenslang leren hebben beïnvloed²¹. Enerzijds is er de groeiende werkloosheid en het feit dat deze vooral bepaalde groepen treft (jongeren, vrouwen, laaggeschoolden); dit heeft de ontwikkeling van permanente vorming bevorderd, voor zover men – met de bedoeling de werkloosheid aan te pakken – geleidelijk aan is geëvolueerd van een beleid gericht op het scheppen van werkgelegenheid (TW, BTK en DAC-programma's) in de jaren 80, naar een beleid gericht op integratie op de arbeidsmarkt, waarbij de vorming en opleiding van de werkzoekenden centraal stond, in de jaren 90. Anderzijds is er de noodzaak, voor de ondernemingen, om hun werknemers voortdurend bij te scholen zodat deze de technologische, marktgebonden en organisatorische ontwikkelingen op de voet kunnen volgen; ook dit heeft het groeiende succes van de permanente beroepsopleiding bevorderd.

In Vlaanderen is er een actieplan "een leven lang leren in goede banen" met het oog op het ontwikkelen van een gecoördineerd beleid. Competentiecentra en lokale Edu-fora moeten in deze strategie een voorname rol spelen. Ook in Wallonië en Brussel zal een netwerk van competentiecentra en/of professionele referentiecentra aan het beleid inzake permanente vorming vorm geven. Deze centra richten hun acties vooral op beroepen en sectoren die kampen met arbeidstekorten. Dankzij hun kennis van de betrokken beroepssector, bieden zij opleidingen aan die overeenstemmen met de vragen vanuit de ondernemingen. In 2001 omvatten 11 competentiecentra heel wat domeinen. Zeven competentiecentra zijn in voorbereiding en zullen

²⁰ De Brier C. et Meuleman (1996), La formation professionnelle continue dans les entreprises belges. Résultats synthétiques de l'enquête menée dans le cadre du programme FORCE de l'UE, ICHEC, Bruxelles.

tegen 2004 operationeel zijn. In 2000 werden in deze centra 855.088 uren opleiding aan 7.848 arbeidskrachten gegeven. Tenslotte moedigt de opleidingscheque de KMO's met minder dan 50 werknemers (binnenkort 250 werknemers) aan om in opleidingen te investeren via een soepel systeem van cofinanciering door het Waals Gewest (2000: 181.000 cheques, in 2001: 215.000 cheques). Dit systeem zal vanaf 2002 ook in Vlaanderen toegepast worden.

richtsnoer 5: "versterken van e-learning voor alle burgers"

Concreet stelt deze richtsnoer voor dat alle scholen voor het einde van 2001 toegang tot het internet hebben en dat voor het einde van 2002 alle hiervoor vereiste docenten voldoende zijn geschoold.

Het JER merkt op dat in alle lidstaten initiatieven ter bevordering van het internet en van de ICT-technologie in het algemeen zijn gelanceerd. Sommige lidstaten hebben specifieke programma's voor enkele kansengroepen.

Hoewel voor enkele lidstaten er nauwelijks kwantitatieve indicatoren beschikbaar zijn, gaat het JER ervan uit dat eind 2001 in de meeste lidstaten alle scholen over een internetaansluiting beschikken. In België worden scholen hiertoe aangemoedigd door gebruik te maken van een goedkope aansluiting op internet dankzij subsidies van de federale overheid. Eind 2000 beschikten in Vlaanderen minstens 63 pct. van de scholen in het leerplichtonderwijs over minstens 1 internetaansluiting. In de Franse Gemeenschap stimuleerde het programma "cyber-écoles" eveneens de scholen een internetaansluiting te nemen.

Een andere indicator betreft het aantal pc's per leerling. In de best presterende landen terzake belopen die ratio's in het lager en secundair onderwijs zowat 15 of minder leerlingen per pc. Zowel in het leerplichtonderwijs als in het hoger onderwijs ontstonden doelmatige initiatieven die door de respectievelijke overheden gesubsidieerd werden en worden. Door middel van een samenwerkingsverband tussen de Gemeenschappen en Gewesten, werd in de drie Gewesten aan het einde van de jaren '90 gestart met projecten om het gebruik van computers en educatieve software te stimuleren in het primair en het secundair onderwijs, evenals in het onderwijs van sociale promotie (PC/KD-project in Vlaanderen, de "Cyber-école" in Wallonië, en het multimedia-plan voor de Brusselse scholen). In 2001 werd dan ook in het gehele land de doelstelling van 1 pc per 10 leerlingen bereikt.

²¹ Maroy C. et Conter B. (1999), Développement et régulation de la formation professionnelle continue. Etat des lieux et tendances, in Des idées et des hommes. Pour construire l'avenir de la Wallonie et de Bruxelles, UCL, Academia Bruylant, Louvain-la-Neuve.

Tabel 11 - Aantal leerlingen per pc

	Vlaamse Gemeenschap	Franse Gemeenschap
Lager onderwijs		
1998	30	35
1999	13	n.b.
2000	9	n.b.
Secundair onderwijs		
1999	27	n.b.
2000	16	30
2001	10	n.b.

Bron: Ministère de la Communauté française, Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.

Ook wat betreft ICT-opleidingen voor docenten en leraars worden in het hele land inspanningen geleverd. De Waalse competentiecentra scholen leraars in deze materie bij via het uitrustingsfonds, terwijl in Vlaanderen regionale expertisenetwerken zijn opgezet die verantwoordelijk zijn voor nascholing van leerkrachten inzake ICT.

Wat betreft specifieke programma's voor kansengroepen is het project 'toptechnologie voor kansengroepen' dat gratis 'internet-pc's of 'plugins' ter beschikking stelt in Vlaanderen, een interessant en aanbevelingswaardig pilootproject. Ook de VDAB beschikt over een actieplan 'basisvaardigheden ICT' dat alle werkzoekenden laat kennis maken met de nieuwe technologie.

richtsnoer 6: "het bestrijden van knelpunten op de arbeidsmarkt en het beter op elkaar afstemmen van vraag en aanbod"

Voor het eerst in de richtsnoeren is er aandacht voor de toenemende spanning op de arbeidsmarkt. Om de kraptes te bestrijden roept deze richtsnoer de lidstaten onder meer op de arbeidsbemiddeling in de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling te optimaliseren, functionele en geografische mobiliteit te bevorderen en job-databanken op Europees niveau te ontwikkelen.

Het JER stelt eerst dat heel wat lidstaten de problematiek van mismatches en knelpunten op de arbeidsmarkt erkennen, maar dat slechts weinige landen hiervoor een coherente strategie ontwikkelen. De meeste lidstaten formuleren een antwoord op diverse domeinen tegelijk. Regelmatig wordt België geciteerd met een aan te bevelen initiatief.

In de analyse van kritieke functies of knelpuntberoepen zijn de diverse openbare diensten voor arbeidsbemiddeling reeds lang actief. Reeds enkele jaren beschikken zij over een lijst van

knelpuntberoepen waarmee rekening wordt gehouden bij de planning van nieuwe opleidingssessies.

In het kader van deze analyse kunnen zij enerzijds evenementen organiseren om jongeren uit het secundair onderwijs en werkzoekenden te sensibiliseren voor hun toekomst op de arbeidsmarkt (Waals en Brussels Hoofdstedelijk Gewest), en garanderen zij anderzijds dat de bemiddelingsdienst werkzoekenden in de richting van een baan stuurt die beantwoordt aan hun bekwaamheden. Zo heeft de VDAB zijn werkzaamheden op dit gebied uitgebreid en is het aantal verwijzingen van werkzoekenden gestegen van 365.000 in 1999 tot 387.400 in 2000. Door de modernisering van FOREm zal het eveneens mogelijk worden deze doelstelling te realiseren, in het bijzonder dankzij de oprichting van het 'enig referentiepunt' en van de 'huizen voor werkgelegenheid'. Vlaanderen zal eveneens sectorale plannen met o.m. het aanstellen van sectorconsulenten ontwikkelen, in samenwerking met de sociale partners.

De Vlaamse sociale partners werken in 2001 vooral via de sectoren aan de bestrijding van knelpuntvacatures. De sectoren die een actieplan terzake opstellen (b.v. het afsluiten van bedrijfsvervoerplannen) kunnen aanspraak maken op sectorconsulenten. Ook zullen de sociale partners in het kader van de promotie van een arbeidsmarktbewust personeelsbeleid in de sectoren projecten lanceren i.v.m. loopbaanbeleid, jobrotatie en aangepaste vormen van arbeidsorganisatie voor laaggeschoolden.

Voorts streven de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling ook een betere afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt na via een intensieve en moderne arbeidsbemiddeling. In de toekomst zullen hiervoor hoe langer hoe meer interactieve instrumenten zoals het internet en vacature-kiosken worden aangewend. In 2000 waren er zowat 44 miljoen 'elektronische' raadplegingssessies via WIS in Vlaanderen. In het Brussels Gewest spitst het arbeidsmarktbeleid inzake knelpuntberoepen zich toe op een anticipatieve inschatting van de opleidingsbehoeften. In Brussel bestaan er knelpuntberoepen en vacatures die moeilijk ingevuld worden in een context van relatief hoge werkloosheid. In 2002 zal de BGDA, net zoals in 2000, de beroepssectoren raadplegen om voor elk knelpuntberoep een goed zicht te krijgen op de oorzaken van de mismatch tussen vraag en aanbod. Daarnaast probeert de BGDA individuele bedrijven bij te staan bij het invullen van knelpuntberoepen via contracten opleiding-inschakeling.

Een ander spoor voor het bestrijden van knelpunten op de arbeidsmarkt is het bevorderen van de geografische mobiliteit van arbeidskrachten in het algemeen en van werkzoekenden in het bijzonder. Een belangrijke hinderpaal van een grotere mobiliteit zijn de relatief hoge registratierechten bij de aankoop van een nieuwe woning in België. Vanaf 1 januari 2002 worden

in Vlaanderen de registratierechten evenwel fors verminderd (verlaging van de tarieven, vrijstelling van een eerste schijf, een zekere meeneembaarheid onder voorwaarden). Voorts is de verhoging van de geografische mobiliteit van arbeidskrachten het doel van het samenwerkingsakkoord tussen de drie Belgische gewesten, o.m. via een uitwisseling op vlak van taalstages en technische stages. De grensoverschrijdende mobiliteit wordt aangemoedigd via de participatie van EURES (European Employment Services). In Vlaanderen wordt de geografische mobiliteit bovendien gestimuleerd door gratis rijopleidingen, het gratis ter beschikking stellen van een snorfiets en het geven van gratis vervoersabonnementen aan werkzoekenden

Voorts is er een federaal mobiliteitsplan dat enerzijds bestaat uit een luik 'aanbod', dat de infrastructuur en de intermodaliteit tussen de transportmiddelen moet verbeteren, en anderzijds uit een luik 'vraag' dat de prijs van het openbaar vervoer moet verlagen door de invoering van de fiscale aftrekbaarheid voor openbaar vervoer, de afschaffing van de belasting voor vervoerskosten met het openbaar vervoer en de invoering van een 'mobiliteitsdiagnose' via enquêtes voor ondernemingen met meer dan 100 werkne(e)m(st)ers.

De beroeps- of functionele mobiliteit wordt aangemoedigd door werkzoekenden te stimuleren te kiezen voor beroepen met grotere tewerkstellingskansen, en dit via opleidingen (b.v. opleidingen in de sociale profitsector (verpleegkunde)). Zo volgde in Vlaanderen de helft van de werkzoekenden die een beroepsspecifieke opleiding volgden, een opleiding voor een knelpuntberoep.

Tenslotte wordt gewerkt aan de verbetering van de bestaande gegevensbanken van de openbare arbeidsbemiddelingsdiensten om de koppeling ervan op Europees niveau te realiseren, met naleving van de doelstelling van Lissabon. Hiertoe worden informatica-instrumenten ontwikkeld (in Vlaanderen beschikt de VDAB over een zeer toegankelijke website, die zeer druk geconsulteerd wordt en door Europa als een voorbeeld wordt erkend; in het Waalse Gewest: partnerschappen tussen internetvennootschap "hotjob.be" en de beroepsassociatie van de kaderleden (APEC) en diverse openbare arbeidsbemiddelingsdiensten; in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt het opzetten van lokale werkgelegenheidsplatforms voorzien met het oog op de ontwikkeling van een 'on line' netwerk voor informatie-uitwisseling).

Mobiliteit van de arbeidskrachten in België: stand van zaken

Wanneer we het over de arbeidsmarkt hebben, heeft het begrip mobiliteit niet alleen betrekking op geografische mobiliteit, maar evenzeer op functionele mobiliteit.

a. Geografische mobiliteit

De geografische mobiliteit moet worden bekeken in haar verschillende dimensies, van het lokale tot het internationale niveau, met daartussenin het regionale en nationale niveau. Geografische mobiliteit is immers sterk verbonden met de nabijheid van grote stedelijke agglomeraties die samengaan met een grote arbeidsvraag. In een bredere context, die de draagwijdte van onderstaande analyse overschrijdt, omvat de geografische mobiliteit niet alleen de bewegingen van de werknemers, maar ook de bewegingen van de totale bevolking, of juist in de afwezigheid van bewegingen (men kan in het bijzonder op zoek gaan naar de redenen waarom werklozen of inactieve personen geen werk proberen te vinden in een andere regio dan die waar zij wonen).

a.1 Internationale mobiliteit

Tussen de binnenlandse werkgelegenheid, d.w.z. het aantal personen tewerkgesteld op het nationaal grondgebied, ongeacht het land van herkomst, en de nationale werkgelegenheid, d.w.z. het aantal tewerkgestelde inwoners, ongeacht de plaats van tewerkstelling, situeert zich het saldo van de grensarbeid, d.w.z. de nettostromen van grensarbeiders.

Op 30 juni 1999²² werd het aantal grensarbeiders in België geraamd op 52.421 personen, wat erop neerkwam dat het aantal inwoners van België dat in het buitenland werkte, dubbel zo groot was als het aantal buitenlanders dat op het Belgische grondgebied was tewerkgesteld.

Omdat België een klein land is met vele internationale instellingen waar in België gedomicilieerde werknemers zijn tewerkgesteld, is er veel grensarbeid wegens extra-territorialiteit, d.w.z. er zijn veel personen die de nationale grenzen niet overschrijden maar tewerkgesteld zijn in extra-territoriale enclaves op het Belgische grondgebied. In 1999 bedroeg de reële uitgaande grensarbeid,

²² De meest recente administratieve gegevens inzake grensarbeid hebben betrekking op het jaar 1999. Zie "de actieve bevolking op 30 juni 1999" van het MTA.

wat overeenstemt met het aantal personen dat minstens eenmaal per week de Belgische grens overschrijdt om in een van de buurlanden te gaan werken, 51.900 personen. Het aantal buitenlandse werknemers dat op Belgisch grondgebied kwam werken, bedroeg 22.868 personen, te weten een nettostroom van 29.032 uitgaande werknemers.

Tabel 12 - Verloop van de grensarbeid

(eenheden)

	Binnen- landse werk- gelegenheid	Uitgaand	Grensarbeid Inkomend	Saldo	Totale werkgelegen- heid
<u>Per 30 juni 1999</u>					
België	3.847.552	nb	nb	52.421	3.899.973
p.m. echte grensarbeid in 1999	nb	51.900	22.868	29.032	nb
Vlaanderen	2.183.743	nb	nb	199.572	2.383.318
Wallonië	1.043.254	nb	nb	135.640	1.178.894
Brussel	612.891	nb	nb	-281.373	331.518
<u>Veranderingen tussen 30 juni 1981 en 30 juni 1999</u>					
België	216.384	nb	nb	5.478	221.862
p.m. echte grensarbeid	nb	10.130	13.845	-3.715	nb
Vlaanderen	267.746	nb	nb	-16.428	251.318
Wallonië	3.254	nb	nb	28.640	31.894
Brussel	-21.109	nb	nb	-7.373	-28.482

Bron: MTA.

Tussen 1981 en 1999 daalde de reële grensarbeid met 3.700 eenheden, want het aantal inkomende buitenlandse werknemers (+13.845 eenheden) was sneller gestegen dan het aantal uitgaande Belgische werknemers (+10.130 eenheden). Ook de geografische structuur van de grensstromen veranderde. In 1981 was de helft van de totale netto-grensarbeid de nettostroom van grensarbeiders van Vlaanderen naar Nederland en de andere helft van Wallonië naar Duitsland, Luxemburg en Frankrijk. In 1999 waren de nettostromen van Vlaanderen naar Nederland met een derde verminderd. De nettostromen van Waalse grensarbeiders naar Duitsland waren verdubbeld, en die naar Luxemburg verdriedubbeld. De netto uitgaande grensarbeid van Wallonië naar Frankrijk daarentegen werd een netto inkomende grensarbeid.

a.2 Regionale mobiliteit

Het saldo van de grensarbeid is voor ons land in de loop van de jaren '80 en '90 nauwelijks gewijzigd (het desbetreffende saldo bedroeg gemiddeld ongeveer 50.000 eenheden tussen 1986²³ en 1999, met een minimum van 46.700 eenheden in 1986 en een maximum van 54.400 eenheden in 1998), maar hetzelfde kan niet worden gezegd van de bewegingen die werden vastgesteld op regionaal niveau.

De bewegingen van arbeidskrachten uit Vlaanderen en Wallonië naar Brussel zijn zeer omvangrijk, zodat het verloop van de regionale werkgelegenheid (de tewerkstelling van de inwoners) en die van de werkgelegenheid binnen de regio sterk verschillend kunnen zijn. Zo nam de werkgelegenheid op het Waalse grondgebied tussen 1981 en 1999 met nauwelijks ietwat meer dan 3.000 eenheden toe. Het aantal tewerkgestelde Waalse inwoners daarentegen steeg, dankzij de werknemersstromen tussen de regio's, met bijna 32.000 eenheden in diezelfde periode. Op het Vlaamse grondgebied steeg de werkgelegenheid met 267.746 eenheden, maar de netto-uitstroom van arbeidskrachten nam af met 16.428 eenheden, zodat het aantal tewerkgestelde Vlaamse inwoners slechts met 251.318 eenheden toenam. In Brussel daalde de regionale werkgelegenheid met 21.109 eenheden, terwijl het aantal tewerkgestelde Brusselaars daalde met 28.482 eenheden.

De resultaten van de arbeidskrachtentelling bij de residenten op Belgisch grondgebied, geven een beter idee van de brutostromen van werknemers tussen hun vaste verblijfplaats en de plaats van tewerkstelling. Op die manier kan men de onafhankelijkheidsgraad van elke regio meten, d.w.z. het vermogen om de werknemers die in de desbetreffende regio zijn gedomicilieerd, op het grondgebied van die regio tewerk te stellen. Bovendien kunnen de werknemersstromen worden opgesplitst per leeftijd en geslacht.

Zo is 88,2 pct. van de werkzame personen die in Vlaanderen zijn gedomicilieerd, ook op het Vlaamse grondgebied tewerkgesteld. Zowat 9,4 pct. werkt in Brussel, en een zeer klein aantal werkt op het Waalse grondgebied (0,9 pct.) of in het buitenland (1,5 pct.). De mobiliteitsgraad (of afhankelijkheidsgraad) van de Vlaamse werknemers, die wordt bepaald door het aantal inwoners dat in een andere regio werkt dan de regio waar hun vaste verblijfplaats zich bevindt (en dus op een logische manier voortvloeit uit de onafhankelijkheidsgraad), is vrijwel identiek voor mannen (12,1 pct.) en vrouwen (11,3 pct.).

²³ Regionale gegevens i.v.m. tewerkstelling zijn slechts vanaf 1986 jaarlijks beschikbaar.

Ongeveer 83 pct. van de Waalse arbeidskrachten zijn op het Waalse grondgebied tewerkgesteld, d.w.z. 5 procentpunten minder dan de Vlamingen. Het pendelverkeer van Waalse werknemers naar het Brussels gewest is ietwat omvangrijker dan het pendelverkeer van Vlaamse werknemers naar de hoofdstad, namelijk 10,2 pct. van de tewerkgestelde bevolking. Van de Waalse werknemers pendelt echter zowat 3 pct. naar Vlaanderen (dit zijn 35.400 personen, terwijl slechts 23.300 Vlaamse arbeidskrachten op het Waalse grondgebied zijn tewerkgesteld) en 3,5 pct. naar het buitenland. In Wallonië werkt bijna één mannelijke werknemer op vijf (18,5 pct.) buiten de regio waar hij is gedomicilieerd. Voor de vrouwen ligt het percentage lager, namelijk 14 pct., maar dit percentage is nog steeds hoger dan het percentage opgetekend voor de mannelijke werknemers in Vlaanderen.

De inwoners van Brussel hebben eveneens een zeer hoge mobiliteitsgraad, namelijk 14,7 pct., ondanks de aantrekkingskracht die de hoofdstad uitoefent op de werknemers uit het Waalse en Vlaamse gewest. Deze hoge afhankelijkheidsgraad heeft wellicht te maken met de typische structuur van de werkgelegenheid in grote steden, waar het leveren van diensten een grotere rol speelt en, derhalve, te weinig arbeid voor laaggeschoolden beschikbaar is. De omvang van de stroom naar het Vlaamse gewest, met name 10 pct. van de werkende bevolking die in het Brussels gewest is gedomicilieerd, bevestigt de aantrekkingskracht en het dynamisme van de Vlaamse regio op het vlak van tewerkstelling. Daarnaast is 3,7 pct. van de inwoners van Brussel tewerkgesteld in Wallonië, en 1 pct. in het buitenland. Het verschil in mobiliteit tussen mannen en vrouwen is het meest opvallend in Brussel. Net zoals in Wallonië werkt één mannelijke Brusselaar op vijf buiten de regio waar hij is gedomicilieerd. Bij de vrouwen daarentegen is die verhouding slechts één op tien.

De mobiliteitsgraad van de werknemers verschilt naargelang van de leeftijdsgroep, maar er lijkt geen constante te bestaan voor de verschillende regio's. In Vlaanderen bedraagt de mobiliteitsgraad zowel voor werknemers van 25 tot 49 jaar en als voor werknemers van 50 tot 64 jaar zowat 12 pct. Bij de jongere werknemers daarentegen wordt minder gependeld, wat waarschijnlijk het gevolg is van het vermogen van de arbeidsmarkt in de desbetreffende regio om grote aantallen nieuwe jonge werknemers op te vangen. In Wallonië en Brussel is het net het tegenovergestelde: daar zijn het vooral de jonge werknemers die zich verplaatsen om te gaan werken: voor werknemers jonger dan 25 jaar bedraagt de mobiliteitsgraad 15,3 pct. in Wallonië en 16,1 pct. in Brussel. Voor de leeftijdsgroep van 25-49 jaar lopen deze cijfers op tot respectievelijk 17,4 pct. en 15,8 pct. Voor 50-plussers daarentegen bedragen de percentages respectievelijk 14 pct. en 10,1 pct.

a.3 Pendelverkeer tussen gemeenten

De analyse die in de volgende paragrafen wordt uitgevoerd en die is gebaseerd op de arbeidskrachtentelling, kan worden aangevuld met een studie, die de afhankelijkheid of onafhankelijkheid van de gemeenten ten opzichte van de rest van het land onderzoekt. Een dergelijke studie werd gerealiseerd door onderzoekers van het Bureau voor de Statistiek van het Waalse gewest (Service des Etudes et de la Statistique de la région wallonne) in samenwerking met het Socio-economisch Observatorium van de regio van Charleroi (Observatoire socio-économique du bassin de Charleroi) op basis van de volkstelling van 1991²⁴. Hoewel de gegevens niet recent zijn en moeten worden herzien van zodra de resultaten van de socio-economische enquête van 2001 beschikbaar zijn, is een dergelijke analyse van het pendelverkeer tussen gemeenten toch interessant in een aantal opzichten.

In 1991 bedroeg de onafhankelijkheidsgraad van de gemeenten, d.w.z. het aantal werknemers dat op het grondgebied van dezelfde gemeente woonde en werkte, gemiddeld 40 pct. in België. Antwerpen, Malmédy en Gent scoorden het hoogst met bijna 70 pct.; Hove en Kraainem het laagst, met ongeveer 12 pct. De gemeenten van het Brussels gewest haalden een gemiddelde van 25 pct., en die van het Vlaamse en Waalse gewest respectievelijk 42 pct. en 41 pct. Een hoge onafhankelijkheidsgraad kan, net zoals een hoge afhankelijkheidsgraad, het resultaat zijn van zeer verschillende situaties. Enerzijds bieden de grote steden ruime tewerkstellingskansen aan hun inwoners. Anderzijds kunnen kleinere gemeenten een grotere onafhankelijkheid laten optekenen omwille van het feit dat de grote centra veraf gelegen zijn. Gemeenten met een lage onafhankelijkheidsgraad kunnen evenwel evengoed kleine leefgemeenschappen zijn met weinig tewerkstellingsmogelijkheden, als grote gemeenten die zich in de nabijheid van grote steden bevinden en waarvan de inwoners worden aangetrokken door die grote steden.

Dankzij de groepering van gemeenten in werkgelegenheidsgebieden, d.w.z. homogene zones inzake het woon-werkverkeer, kan men de klassieke administratieve indeling overstijgen om een beter beeld te krijgen van de realiteit van de arbeidsmarkt. Dit soort studie, aangevuld met de resultaten van de enquête van 2001, zou kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van mobiliteitsplannen.

²⁴ Yves de Wasseige, Michel Laffut, Christine Ruyters et Pascal Schleiper, "Projet de zonage du territoire belge. Construction de bassins d'emploi", 14^e congrès des économistes belges de langue française des 23 et 24 novembre 2000.

Nochtans brengt de studie van het pendelverkeer, hoewel belangrijk, ons niet dicht bij een oplossing voor de regionale verschillen op het vlak van werkloosheid. Het feit dat er geen arbeidsplaats beschikbaar is in de buurt van de vaste verblijfplaats, vormt slechts in 2 pct. van de gevallen (1,4 pct. voor de mannen en 2,5 pct. voor de vrouwen) de voornaamste reden waarom inactieve personen die bereid zijn om te werken, geen job zoeken. Indien men enkel rekening houdt met de inactieve bevolking van 25 tot 49 jaar, stijgen deze percentages amper: 2,9 pct. in totaal, en respectievelijk 1,6 pct. en 3,4 pct. voor de mannen en de vrouwen. In werkelijkheid lijkt het een combinatie van factoren te zijn die inactieve personen afschrikt om een job te zoeken: ongeveer de helft van de ondervraagde personen geeft geen specifieke verklaring voor het feit dat zij geen job zoeken, terwijl de vraag nochtans expliciet een aantal motieven aanreikt, zoals een gebrek aan opleiding of ervaring, de afwezigheid van werkgelegenheid in de buurt van de vaste verblijfplaats, ziekte of leeftijd.

b. Functionele flexibiliteit

Met de term functionele flexibiliteit wordt meestal verwezen naar twee soorten bewegingen: de externe mobiliteit, d.w.z. de bewegingen van werknemers tussen verschillende ondernemingen, en de interne mobiliteit, d.w.z. de bewegingen van werknemers tussen verschillende functies binnen eenzelfde onderneming. Maar men kan, in een ruimere context, ook aandacht schenken aan de bewegingen van de bevolking op arbeidsleeftijd tussen verschillende posities op de arbeidsmarkt (tewerkgesteld, werkloos, inactief). Deze laatste twee aspecten van functionele flexibiliteit worden hieronder niet verder uitgewerkt.

Volgens de nationale rekeningen steeg de totale werkgelegenheid in het jaar 2000 met gemiddeld 62.000 eenheden, de gesalarieerde werkgelegenheid zelfs met 64.200 eenheden. Deze cijfers geven slechts een onvolledig beeld van de verschuivingen op de arbeidsmarkt: de nettostromen laten immers niet toe de omvang van de brutostromen vast te stellen.

Men kan zich een beter idee vormen van de brutostromen aan de hand van de sociale balans. Voor de ondernemingen die een volledig schema indienen, is zelfs een opsplitsing mogelijk van inkomend en uitgaand personeel per type arbeidscontract, geslacht en studieniveau.

Bij de 89.000 ondernemingen die een sociale balans hadden ingediend voor het volledige kalenderjaar 1999, bedroeg de brutostroom van inkomend personeel 627.000 eenheden, terwijl het uitgaand personeel ongeveer 566.000 personen telde. Bijgevolg werden in deze ondernemingen 62.000 nieuwe loontrekkenden aangeworven. Men moet er zich wel van bewust zijn dat de stromen die in de sociale balans zijn opgetekend, enkel betrekking hebben op de ondernemingen die een sociale balans hebben ingediend. Aangezien de ondernemingen die de deuren hebben gesloten, die werden overgenomen of die een fusie zijn aangegaan, niet tot deze groep behoren, werden de uitgaande werknemers van de desbetreffende ondernemingen niet geregistreerd. Ook indienstnemen door zelfstandigen die geen sociale balans indienen, zijn niet opgenomen in die cijfers.

Tabel 13 - Rotatie van de arbeidskrachten met een overeenkomst van onbepaalde duur

(het aantal in 1999 geregistreerde uittredingen in pct. van het personeelsbestand aan het einde van 1998)

	Totaal	Voltijd-werknemers	Deeltijd-werknemers
Horeca	64,5	44,5	117,3
Vastgoed en diensten aan bedrijven	34,5	25,9	68,3
Bouw	21,6	21,7	20,4
Collectieve, sociale en persoonlijke diensten	20,3	18,8	28,8
Landbouw, jacht, bosbouw, visserij	19,4	20,6	17,1
Handel en reparaties	18,4	18,7	17,2
Vervoer en communicatie	15,1	15,5	11,9
Verwerkende nijverheid	11,8	11,9	10,5
Financiële dienstverlening en verzekeringen	9,0	8,8	10,1
Gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	8,0	7,9	8,1
Extractieve nijverheid	7,3	7,3	7,1
Energie	4,6	4,7	3,5
Totaal	14,9	14,3	17,7

Bron: Sociale balans, NBB.

De brutostromen van personeel zijn grotendeels het gevolg van het verloop van werknemers met een contract van bepaalde duur. Bij de ondernemingen die een volledig schema indienen, kunnen de brutostromen opgesplitst worden per contracttype; daaruit kan men afleiden dat iets meer dan de helft van het inkomend en uitgaand personeel een contract van bepaalde duur heeft. Bovendien bedragen de stromen van inkomend en uitgaand personeel ongeveer het dubbele van het aantal werknemers met een contract van bepaalde duur, wat betekent dat het personeelsverloop bij deze groep van werknemers in de loop van het jaar zeer groot is.

Indien men uitsluitend de werknemers met een contract van onbepaalde duur in aanmerking neemt, bedroeg het personeelverloop (bepaald door de verhouding tussen het uitgaand personeel geregistreerd in 1999 en het personeelsbestand geregistreerd op het einde van het jaar 1998) 14,9 pct., wat erop wijst dat het vaste personeelsbestand in theorie om de 6 à 7 jaar wordt vervangen. Het vermelde percentage varieert in functie van de grootte van de onderneming (het personeelsverloop is groter in kleine ondernemingen) en in functie van de bedrijfssector (het personeelsbestand is stabiel in de industriële sector en in de sector van de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, maar doorgaans minder stabiel in de horeca, onroerend goed en de zakelijke dienstverlening). Het verloop bij het personeel dat deeltijds werkt (17,7 pct.), is groter dan het verloop bij het personeel dat voltijds is tewerkgesteld, (14,3 pct.). Dat heeft vooral te maken met het verschil in mobiliteit tussen beide groepen werknemers in de sectoren waar het totale personeelsverloop reeds het hoogst is, en in de sector van de collectieve, sociale en persoonlijke voorzieningen.

richtsnoer 7: "bestrijding van discriminatie en bevordering van sociale integratie door middel van toegang tot werk"

Deze richtsnoer roept op tot het bevorderen van een voor iedereen openstaande arbeidsmarkt. De lidstaten moeten hiervoor gepaste maatregelen nemen en nationale streefcijfers formuleren inzake de integratie op de arbeidsmarkt van migranten, personen met een handicap en mensen uit etnische minderheden.

Het JER stelt vast dat amper 6 lidstaten effectief nationale streefcijfers hebben geformuleerd inzake arbeidsdeelname van zgn. kansengroepen. Een andere vaststelling in het JER is het gebrek aan kwantitatieve indicatoren en evaluatie-instrumenten. Nochtans heeft de Unie in het voorjaar van 2001 een aantal prestatie-indicatoren inzake integratie geformuleerd, zoals de kansarme employment-, unemployment- en trainingsgap. Minder dan de helft van de lidstaten presenteerden evenwel hieromtrent kwantitatieve gegevens in het NAP.

Nochtans worden in alle lidstaten inspanningen gedaan om de integratie van kansengroepen te bevorderen. Ook in België is dat het geval, hoewel ons land geen nationale streefcijfers terzake heeft geformuleerd, noch over kwantitatieve gegevens beschikt.

Het aanbieden van reële kansen op toetreding tot de arbeidsmarkt volstaat niet. Om ervoor te zorgen dat de sociale insluiting van de personen uit dit doelpubliek effectief plaatsvindt, moeten zij eveneens garanties krijgen op blijvend werk. Naast de reeds genoemde initiatieven ter integratie

van de zogenoemde "kansarme groepen", zoals de werkgeversgroeperingen en de invoeginterim, het uittrekken van 0,10 pct. van de loonmassa voor opleidingen en tewerkstelling van risicogroepen, gekoppeld aan het 'contractopleidingskrediet' in het Waals Gewest en het promoten van ICT-opleidingen bij deze doelgroepen, werden ook nog andere maatregelen genomen om de inschakeling op de arbeidsmarkt van personen met een handicap, allochtone werknemers en etnische minderheden te bevorderen:

- Op het vlak van de tewerkstelling van personen met een handicap werd, naast het vanaf juni 2000 invoeren van het minimumloon in beschutte werkplaatsen, hun toegang tot de federale tewerkstellingsprogramma's vereenvoudigd. Ook in Vlaanderen en in de Duitse Gemeenschap werd een kader gecreëerd voor een zo groot mogelijke inschakeling op de arbeidsmarkt van personen met een handicap en werd een netwerk van begeleidingsdiensten van het arbeidstraject in het lokale werkgelegenheidsbeleid gecreëerd;
- Het Waals Gewest richt zijn werkzaamheden op 'moeilijk in te schakelen personen' onder meer door het professionaliseren van de werkzaamheden en door het inzetten van 'sociale tussenpersonen';
- Inzake beleid ten aanzien van kansengroepen kan de BGDA in Brussel een samenwerkingsovereenkomst (incl. financiering) afsluiten met elke actor die werkzoekenden bijstaat in het vinden van een baan. Sinds 1992 bestaan er dergelijke inschakelingsprogramma's voor immigranten, uitkeringstrekkers van het OCMW, personen met een handicap of met gezondheidsproblemen, oud-gedetineerden en herintredende vrouwen. Specifiek voor personen met een handicap heeft het Brussels Gewest, in samenwerking met COCOF of de Vlaamse Gemeenschapscommissie, een netwerk van een 50-tal informatiepunten die deze mensen kunnen opvangen en begeleiden in het vinden van een gepaste baan. Daarnaast neemt de BGDA deel aan acties en programma's die immigranten opvangen die slachtoffer zijn van discriminaties en steunt de BGDA sensibiliseringscampagnes omtrent de multiculturele samenleving.
- Voorts werd een plan ter bestrijding van het racisme en elke andere vorm van discriminatie goedgekeurd in de Ministerraad. Enkele van de daarin opgenomen voorstellen hebben betrekking op het ondernemingsleven en de arbeidsverhoudingen. Zo kan een werknemer die een klacht heeft ingediend wegens discriminatie niet meer worden ontslagen, behalve omwille van een motief dat vreemd is aan zijn klacht en kan hij, indien hij toch wordt ontslagen, weer in zijn functie worden hersteld;

- Tenslotte is er de regeling inzake de toegang tot de arbeidsmarkt voor kandidaat-geregulariseerden die ervoor moet zorgen dat de betrokken personen in menswaardige omstandigheden kunnen leven en dat diegenen die een job hebben gevonden, hun beroepsbezigheid kunnen uitoefenen. In Wallonië en in de Franse Gemeenschap werd deze regeling uitgebreid: de toegang tot opleidingen werd vereenvoudigd. In Vlaanderen bleek het actieplan voor allochtonen dat in juli 2000 werd goedgekeurd, erg succesvol: eind 2001 werden al meer dan 120 positieve actieplannen voor etnische en culturele minderheden en 15 'beste praktijken' in de deelnemende bedrijven geteld. Tenslotte werden in de lente van 2000 de charters 'Ondernemers tegen racisme' en 'Ondernemers voor diversiteit' goedgekeurd.

II.2.2 Tweede pijler: Ontwikkeling van het ondernemerschap

In het kader van deze pijler worden de lidstaten uitgenodigd om de omstandigheden en omgeving voor het opstarten van een bedrijfsactiviteit te verbeteren, zodat ondernemingen volop economische welvaart en werkgelegenheid kunnen creëren. Dit kan gebeuren door de administratieve lasten te verminderen, de fiscale druk op arbeid en opleiding te verlichten, en het werkgelegenheidspotentieel van de dienstensector (in het bijzonder in de ICT- en milieusector) en van de sociale economie te benutten.

Richtsnoeren 8 en 9: "Vergemakkelijken van het starten en exploiteren van ondernemingen, in het bijzonder van KMO's"

- door de administratieve lasten en algemene kosten van de ondernemingen te verlagen, vooral bij de start en bij indienstneming van extra personeel;
- door het ondernemerschap, in het bijzonder de activiteit van zelfstandigen, aan te moedigen (door hervormingen van het belasting- en socialezekerheidsstelsel, opleiding, strijd tegen zwartwerk).

* administratieve vereenvoudiging voor ondernemingen

In de meeste lidstaten zijn heel wat initiatieven genomen om de bestaande administratieve lasten te verminderen en wetgeving te vereenvoudigen. Meestal gaat het om het versnellen van procedures door meer gebruik te maken van ICT-technologie en door het oprichten van aanspreekpunten of geïntegreerde loketten. Over het algemeen wordt in de diverse nationale actieplannen de impact van dergelijke initiatieven evenwel nauwelijks geëvalueerd. Slechts weinige lidstaten (ook België niet) beschikken volgens het JER over een instrument of procedure om de invloed van nieuwe wetgeving op ondernemingen te meten. Wel wordt in het JER België ingedeeld in de groep landen die een coherent beleidsprogramma ter verlichting van de administratieve lasten voor ondernemingen hebben opgesteld, waarin duidelijke doelstellingen zijn geformuleerd en waarbij diverse beleidsniveaus, verschillende ministeries en de sociale partners zijn betrokken.

In België werd door de diverse regeringen de doelstelling vooropgezet om de administratieve lasten voor ondernemingen met 25 pct. terug te schroeven tegen het einde van 2003. Hiertoe werden in samenspraak met de sociale partners diverse initiatieven genomen.

In het kader van de modernisering van de sociale zekerheid worden administratieve verplichtingen van de werkgevers vereenvoudigd: tegen 1 januari 2003 wil men o.m. de elektronische aangifte van

de RSZ-gegevens invoeren, de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (Dimona) uitbreiden, de verhoging van de leesbaarheid van administratieve formulieren en de oprichting van een website voor autocertificering bij openbare aanbestedingen en voor het elektronisch verzenden van de BTW-aangifte realiseren. Bovendien zullen de sociale partners en de diverse regeringen voorstellen uitwerken om de bestaande systemen van vermindering van socialezekerheidsbijdragen en tewerkstellingsprogramma's te harmoniseren en te vereenvoudigen. Het recente voorstel van de federale regering om tot één basissysteem van lastenvermindering te komen, is een stap in de goede richting.

* aanmoedigen van starters door zowel administratieve als financiële hulp

Het is niet alleen belangrijk om voor bestaande ondernemingen de reglementering te vereenvoudigen, even belangrijk is de administratieve last voor starters fors terug te dringen. In het JER wordt vastgesteld dat heel wat lidstaten inspanningen doen om starters beter te begeleiden en het hen administratief gemakkelijker te maken, vooral door het opzetten van aanspreekpunten. Ook België krijgt in dit kader een positieve vermelding.

De diverse regeringen werken immers in samenwerking met de ondernemingswereld samen aan het opzetten van geïntegreerde loketten zodat de ondernemers en de particulieren op één enkele plaats terecht kunnen voor informatie over steun bij indienstneming of opleiding, waar ze een vergunningsaanvraag kunnen indienen of waar ze de vereiste documenten voor de aanvragen om steun beschikbaar kunnen stellen, zodat die niet telkens opnieuw aan andere instanties moeten worden voorgelegd. Er werd eveneens een plan ontwikkeld om de overname van ondernemingen te vereenvoudigen. Ten slotte wordt in elk Gewest steun verstrekt tijdens de oprichtingsfase van ondernemingen door het oprichten, in samenwerking met alle actoren, van netwerken van advies- en informatieverstrekkers.

Hoewel het JER stelt dat België geen of veel te weinig inspanningen levert om de toegang tot financieringsmiddelen voor starters te vergemakkelijken, zijn er hieromtrent toch verschillende initiatieven.

Zo begunstigen de Gewesten zowel de financiering van jonge bestaande bedrijven (in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd een verhoogde investeringssteun toegekend en in Vlaanderen werd een nieuw stelsel voor erkenning van externe bedrijfsadviseurs en voor het toekennen van premies voor bedrijfsadvies opgestart, bovendien wordt het bestaande Waarborgfonds uitgebreid) als het oprichten van nieuwe bedrijven. In Wallonië verschaft de 'preactiviteitsbeurs' financiële steun aan

1. MISE EN ŒUVRE DES LIGNES DIRECTRICES ET RECOMMANDATIONS ET MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2001: ÉVALUATION DES PERFORMANCES ET DES POLITIQUES PAR ÉTAT MEMBRE

BELGIQUE

Appréciation globale - Une forte croissance économique (4% en 2000) a influé positivement sur l'évolution du marché du travail: la croissance de l'emploi a été de 1,8%, le taux d'emploi s'est élevé à 60,5% et le taux de chômage a baissé à 7%. Mais les problèmes qui affectent le marché belge du travail depuis bien longtemps ne sont appréhendés que progressivement: taux élevés d'entrée dans le chômage de longue durée, faible participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi, une carence accrue en main-d'œuvre, et de fortes charges fiscales et non fiscales sur le travail. En outre, d'importantes disparités régionales et sous-régionales s'observent dans les performances du marché du travail.

Dosage de politique¹ - Le PAN belge donne un bon aperçu de la manière selon laquelle les différentes autorités belges déterminent le dosage des politiques pour appliquer la stratégie européenne de l'emploi. Les efforts entrepris pour renforcer la cohérence du PAN sont amplifiés, mais le nombre total d'instruments sur le marché du travail est toujours élevé. Les crédits budgétaires alloués à chacun des quatre piliers montrent que les deux premiers piliers constituent l'essentiel du PAN. Pour ce qui concerne le pilier de la capacité d'adaptation, la Belgique parvient à un résultat honnête au regard de la flexibilité, de sorte que ce domaine nécessite moins de nouvelles mesures. L'égalité des chances est une ligne directrice horizontale intégrée dans plusieurs autres politiques abordées dans le PAN. Les partenaires sociaux ont été activement impliqués dans l'élaboration et le suivi du PAN au niveau national et régional.

Réponse aux recommandations du Conseil pour 2000 - Des mesures ont été prises pour renforcer l'action préventive en faveur des jeunes chômeurs, mais il n'est toujours pas proposé de système approprié d'intervention précoce pour les chômeurs adultes. En ce qui concerne la participation au marché du travail de personnes plus âgées, diverses mesures ont été prises pour les inciter à rester au travail, mais il reste à évaluer si ces mesures suffisent à réduire les départs prématurés. La coopération entre les diverses autorités présentes sur le marché du travail s'est améliorée, comme en témoignent plusieurs accords de coopération, mais les résultats sont attendus au niveau opérationnel. Le système fiscal a été rendu plus favorable à l'emploi grâce à un train complet de mesures de réforme. Il est nécessaire de poursuivre l'amélioration du système d'indemnisation. De multiples initiatives sont prises pour assurer à l'économie et à la société de la connaissance un fondement plus solide, mais il n'existe toujours pas de stratégie globale de l'apprentissage tout au long de la vie, en raison essentiellement du nombre élevé d'acteurs impliqués.

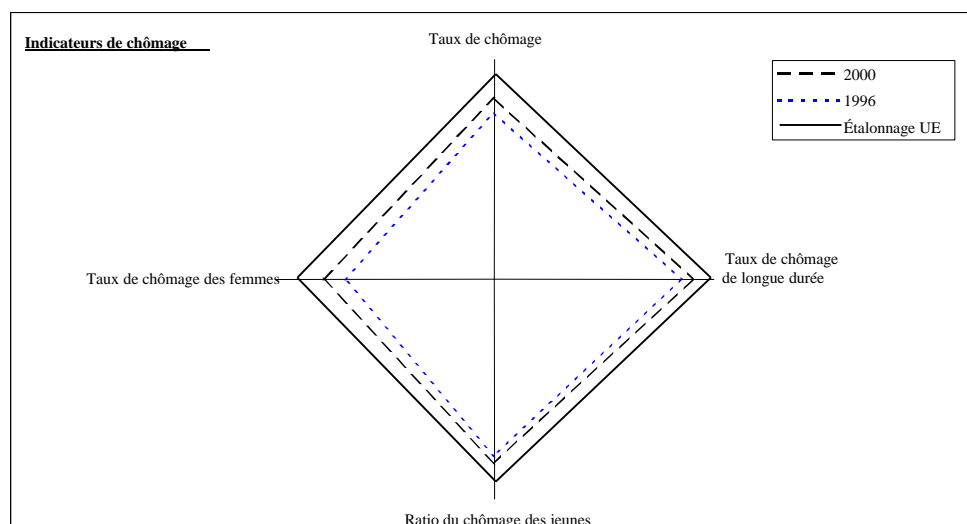
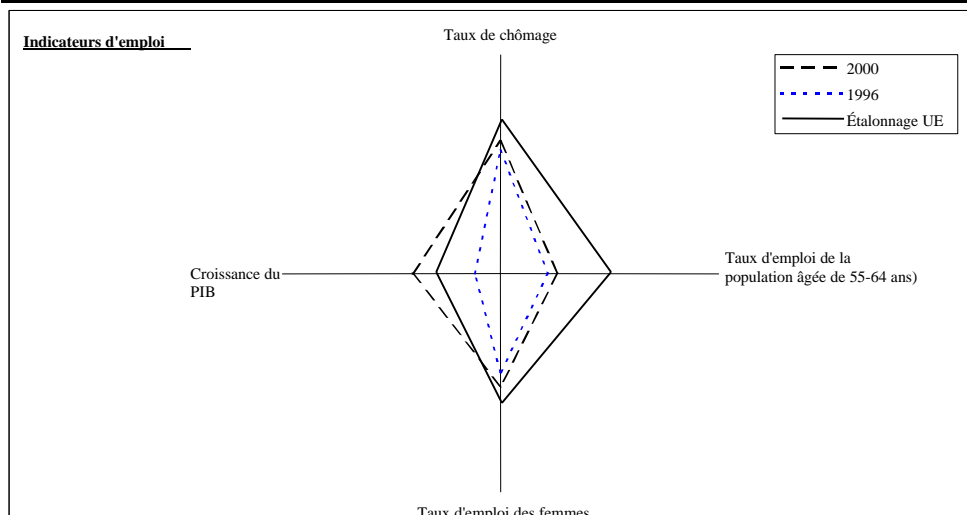
¹ Dans le contexte de la mise en œuvre des lignes directrices, le terme "dosage de politiques" désigne l'équilibre entre les quatre piliers des lignes directrices

Défis pour l'avenir - La Belgique doit réfléchir aux stratégies les plus efficaces pour réaliser les objectifs fixés au regard des taux d'emploi, des femmes et des travailleurs âgés. En ce qui concerne la participation accrue des travailleurs plus âgés, et pour donner à ceux-ci la possibilité de rester au travail, des initiatives sont requises pour réduire les départs anticipés à la retraite, ainsi que des mesures d'encouragement (au regard des employeurs et des salariés) mettant l'accent sur une formation ciblée. Il est urgent d'intensifier l'action préventive en faveur des adultes et de mettre en œuvre des programmes au regard du chômage de (très) longue durée, pour éviter l'exclusion. Les diverses autorités et les partenaires sociaux devraient coopérer au développement d'une stratégie plus cohérente en matière d'apprentissage tout au long de la vie, et évaluer l'efficacité relative des instruments utilisés actuellement pour promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie dans les différentes catégories de personnes. La Belgique connaît un problème grave de pénurie de main-d'œuvre dans certains segments du marché de l'emploi. Pour remédier à cette situation, d'autres mesures sont nécessaires pour relever la qualité et l'attrait de l'enseignement technique et professionnel et surmonter les entraves régionales, linguistiques et ethniques présentes sur le marché du travail.

BELGIQUE

Note: Plus la surface est large, meilleure est la performance. Des graphiques ont été élaborés de telle manière que les taux d'emploi les plus élevés et les taux de chômage les plus bas soient plus éloignés du centre.

	2000	1996	Étalonnage UE
Taux d'emploi	60,5	56,3	70 (objectif 2010, Sommet de Lisbonne)
Taux d'emploi (55-64 ans)	26,3	21,9	50 (objectif 2010, Sommet de Stockholm)
Taux d'emploi des femmes	51,5	45,4	60 (objectif 2010, Sommet de Lisbonne)
Croissance du PIB	4,0	1,2	3 (scénario de base, Sommet de Lisbonne)



	2000	1996	Étalonnage UE
Taux de chômage	7,0	9,7	2,9 (moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,A)
Taux de chômage longue durée	3,8	6,0	0,8 (moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,DK)
Ratio du chômage des jeunes	6,5	7,8	2,9 (moyenne des 3 meilleurs résultats:L,A,IRL)
Taux de chômage des femmes	8,8	12,7	3,8 (moyenne des 3 meilleurs résultats:L,NL,IRL)

BELGIQUE

1. Situation de l'économie et de l'emploi

Depuis 1997, l'économie belge évolue favorablement. Pour la quatrième année consécutive, le PIB réel a augmenté fortement en 2000 (4%)

Le taux de croissance de l'emploi était de 1,8% en 2000, tandis que le taux d'emploi augmentait pour atteindre 60,5%. Le taux d'emploi des femmes (51,5% en 2000) a gagné 6 points depuis 1996.

Le taux d'emploi calculé par classe d'âge est particulièrement bas pour les tranches d'âge correspondant aux personnes les plus jeunes et les plus âgées, qui se situent toutes les deux 11 points en dessous de la moyenne communautaire. Pour les jeunes, ceci peut s'expliquer en partie par le fait que la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. Pour les plus de 55 ans, le taux d'emploi a progressé en 2000, mais il reste avec 26,3% le plus bas de l'Union.

Le taux de chômage a continué de reculer en 2000 pour s'établir à 7%, ce qui est 1,2 points en dessous de la moyenne communautaire. Le chômage de longue durée baisse (3,8%) et est pratiquement au même niveau que la moyenne de l'Union, mais la part du chômage de longue durée dans le chômage total reste importante, bien qu'elle soit en légère diminution (54% en 2000 contre 57% en 1999).

Il existe d'importantes disparités régionales et locales dans les performances sur le marché du travail. Le chômage reste à un niveau élevé en Wallonie et à Bruxelles, tandis que le marché du travail en Flandre se redresse progressivement. Le nombre d'emplois vacants a fortement progressé en Flandre où le taux d'emploi en pourcentage est de 8 points supérieur à celui des deux autres régions.

2. Stratégie globale pour l'emploi et couverture des lignes objectives horizontales

La pierre angulaire de la stratégie pour l'emploi de la Belgique est la réduction des coûts salariaux par la modération salariale et la réduction des impôts et des charges sociales (au niveau des trois principaux partenaires commerciaux – la France, l'Allemagne et les Pays-Bas) afin de réduire le déficit de productivité et d'accroître la demande de main-d'œuvre.

Afin d'améliorer la qualité et le volume de l'offre de travail, la Belgique met en oeuvre une politique d'« Etat Providence actif » qui s'appuie notamment sur un renforcement des politiques actives du marché du travail, qui mettent particulièrement l'accent sur les jeunes, les chômeurs de longue durée et les travailleurs peu qualifiés. De plus, des mesures particulières ont été adoptées pour traiter les pièges du chômage, pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés, pour améliorer la qualité des emplois et pour intégrer les exclus du marché du travail. La redistribution du travail est favorisée grâce à plusieurs initiatives en faveur de la réduction du temps de travail.

Pour éviter les inadéquations entre la demande et l'offre de travail (qui se traduisent par la pénurie de qualifications et par un nombre croissant d'emplois vacants) et pour garantir la politique de modération salariale, les autorités ainsi que les partenaires sociaux ont pris conjointement des mesures importantes en matière d'éducation et de formation.

Le Gouvernement belge adhère pleinement aux objectifs européens en matière d'emploi définis lors du Sommet de Lisbonne et mettra tout en oeuvre pour atteindre en 2010 un taux d'emploi global aussi proche que possible de 70% ainsi qu'un taux d'emploi des femmes de 60%. Si l'on compare ces chiffres avec les niveaux atteints en l'an 2000, dans un contexte de forte croissance, ils semblent ambitieux, surtout si la croissance économique n'est pas riche en emplois.

L'éducation et la formation tout au long de la vie relèvent de la responsabilité conjointe des partenaires sociaux, des communautés et des régions. Etant donné le rôle limité du Gouvernement fédéral en la matière, il n'existe pas de politique « unique » en matière d'éducation et de formation tout au long de la vie en Belgique. On ne peut pas dire non plus que les communautés aient développé à ce jour une stratégie claire ni cohérente. Mais toutes les parties impliquées s'efforcent avec succès d'accroître les investissements en matière d'éducation et de formation : tous les indicateurs font état d'une forte augmentation de la participation globale à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Bien que certaines mesures visent à améliorer l'accès des adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, notamment par un financement novateur et des systèmes de congés pour les travailleurs ainsi que par la prise en compte des acquis de l'expérience, leur incidence générale sur l'égalité de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie reste à prouver.

Les partenaires sociaux ont participé de façon active à la préparation et à la mise en oeuvre du PAN au niveau national et régional. A la suite de la conclusion positive de l'accord interprofessionnel 2001-2002, le climat social est bon et la coopération entre le gouvernement et les partenaires sociaux est actuellement sans problème, sauf sur certains points (des désaccords subsistent notamment sur la nécessité d'augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés ainsi que sur le niveau des allocations de sécurité sociale).

3. Appréciation des progrès réalisés

3.1. Appréciation globale

Le PAN 2001 fournit une bonne vue d'ensemble de la façon dont les différentes autorités belges définissent leur politique afin de mettre en oeuvre la Stratégie européenne pour l'emploi. Les efforts afin d'augmenter la cohérence du PAN belge ont été renforcés mais le nombre total d'instruments sur le marché du travail reste élevé. De plus, il est difficile d'évaluer l'impact de la plupart des mesures prises. Bien que la politique belge en faveur de l'emploi mette principalement l'accent sur la prévention, les taux de non-respect ainsi que les flux mensuels d'entrée dans le chômage de longue durée des jeunes et des adultes restent très élevés. Des améliorations significatives passent notamment par l'établissement de budgets détaillés et par l'extension des annexes statistiques. La répartition géographique est de la plus haute importance dans les statistiques, étant donné les fortes disparités en matière de développement économique et social qui existent entre les régions belges ainsi que leur relative autonomie pour certaines politiques dans ce domaine.

Alors que l'insertion sociale est un thème important dans le PAN, il faut que cette priorité soit plus intégrée dans la politique belge en matière d'emploi.

3.2. Analyse par pilier :

Capacité d'insertion professionnelle : Le renforcement des politiques actives en faveur du marché du travail ainsi que le développement de la prévention se sont poursuivis, notamment pour les jeunes. En ce qui concerne la prévention du chômage de longue durée chez les jeunes, les efforts ont été intensifiés grâce aux conventions de premier emploi jeunes. Mais les dernières statistiques disponibles (moyenne mensuelle juillet 1999 – juin 2000) montrent que 21,7% des jeunes au chômage depuis plus de six mois n'ont pas encore entamé de plan d'action personnalisé (indicateur de non-respect).

Chez les adultes, ce pourcentage atteint 38,7% après douze mois de chômage. Ces deux indicateurs sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Il s'ensuit que le taux d'entrée dans le chômage de longue durée reste à un niveau élevé : 44,9% pour les jeunes et 33,9% pour les adultes. Il est difficile d'évaluer si l'on se rapproche de l'objectif affiché d'obtenir au moins 20% de chômeurs participant à des mesures de formation ou assimilées, dans la mesure où les nouveaux chiffres pour l'an 2000 ne sont pas présentés dans le PAN.

En ce qui concerne la modernisation du service public de l'emploi, l'utilisation des TIC dans les services d'information et de médiation (centres d'appel, information en ligne sur les services, publication en ligne des postes vacants et des procédures pour postuler, apprentissage par Internet en formation) est très sensible.

La partie 3 des lignes directives sur le vieillissement actif concerne tout particulièrement la Belgique, où le taux d'emploi parmi les travailleurs les plus âgés est le plus bas de l'Union. Il reste beaucoup de chemin à parcourir avant d'atteindre le taux d'emploi défini lors du Sommet de Stockholm (50%). On peut dire que toutes les parties, y compris les partenaires sociaux, sont conscientes de la nécessité de s'attaquer à ce problème. Une des mesures prises en ce sens, que l'on considère souvent comme la plus novatrice, a été de réduire le temps de travail (à salaire plein) pour certaines catégories de travailleurs plus âgés dans le secteur de la santé, afin de les encourager à continuer leur activité. Mais les chances de voir cette mesure étendue au secteur privé sont limitées, étant donné qu'elle implique une augmentation relative du coût horaire de la main-d'œuvre des travailleurs les plus âgés par rapport aux plus jeunes. Cependant, des réglementations moins onéreuses ont également été mises en place, notamment la réduction de 20% des horaires de travail compensée par une indemnité de temps partiel. Etant donné que cette dernière mesure ne sera effective que l'année prochaine, son incidence ne sera pas visible avant 2003.

Une attention accrue est accordée à l'insertion sociale et à la lutte contre les discriminations. Plusieurs mesures ont été prises pour intégrer les groupes désavantagés (minorités ethniques, étrangers et travailleurs handicapés) sur le marché du travail.

Esprit d'entreprise : Les gouvernements fédéral et régionaux continuent à mettre en oeuvre des mesures (incluant les « guichets uniques », la gestion en ligne et la réforme de la fiscalité des entreprises) afin de réduire de 25% les charges administratives qui pèsent sur les entreprises, sans que l'on sache dans quelle mesure cet objectif a été atteint. Une attention particulière est accordée à la formation des entrepreneurs et aux besoins des start-up ainsi que des PME. La création d'emplois dans le domaine de l'économie sociale est encouragée ainsi que les initiatives pour l'emploi au niveau local ou régional. Les gouvernements régionaux mettent en place des centres de recherche et de formation afin d'utiliser le potentiel d'emploi de la société de la connaissance.

Capacité d'adaptation : L'accord interprofessionnel de 2001-2002 introduit plusieurs initiatives importantes visant à promouvoir l'éducation et la formation tout au long de la vie, la redistribution du travail grâce à la réduction du temps de travail ainsi que la modernisation et la réorganisation du travail. La mise en oeuvre de ces mesures dépend des futures conventions collectives et/ou de la législation du travail. En dépit de la référence explicite qui est faite à la volonté de donner accès à tous les travailleurs à la société de la connaissance en 2003 (ligne directrice 15), on ne peut pas définir précisément la part de ces différents instruments qui sera réellement affectée à l'initiation TIC, ni quels groupes y auront accès de façon prioritaire, ni les fonds qu'il faudrait mettre en oeuvre pour atteindre cet objectif. Il faudra mettre en place un système de suivi efficace.

Égalité des chances : Les efforts en matière d'intégration de l'égalité des chances se poursuivent. Une conférence interministérielle pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes a été organisée et un Plan stratégique pour l'égalité des chances a été défini. Afin de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, des mesures importantes ont été adoptées pour améliorer les structures de garde d'enfants. Une attention particulière a également été accordée à la qualité des emplois des femmes ainsi qu'à la formation et à l'entraînement des hommes et des femmes qui envisagent un retour à l'emploi. Afin de réduire les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux vont réétudier les systèmes de classification, grâce à une mesure financée par le programme FSE fédéral.

3.3. Impact budgétaire du PAN

La Stratégie européenne pour l'emploi a manifestement servi à définir la politique budgétaire des autorités belges. Un tableau détaillant les autorités concernées et les piliers montre que le coût des nouvelles mesures du PAN en 2001 sera de 8,9 milliards € (soit 7% du total des dépenses publiques), dont 54% seront affectés au titre du premier pilier et 44% du second pilier. Les piliers 3 et 4 représentent les 2% restants. De plus, des tableaux détaillés sont fournis qui indiquent la contribution financière des cinq programmes FSE en Belgique à la mise en oeuvre du PAN 2001.

3.4. Réponses aux recommandations

Les recommandations 2000 du Conseil concernant l'application de la politique de l'emploi invitent la Belgique à:

- 1) intensifier ses efforts en vue de mettre en œuvre la nouvelle approche personnalisée prévue pour tous les jeunes chômeurs, qui vise à les atteindre avant qu'ils n'aient atteint le seuil des six mois de chômage; adopter des mesures décisives pour concevoir et commencer à implanter un système adéquat d'intervention précoce en faveur des adultes au chômage;
- 2) continuer à examiner l'effet dissuasif de la fiscalité et des prestations sur la participation au marché de l'emploi, notamment des travailleurs les plus âgés. La Belgique devrait en particulier surveiller attentivement les mesures visant à prévenir le départ précoce des travailleurs du marché du travail et envisager de renforcer les actions dissuasives menées dans ce domaine;
- 3) continuer à renforcer la coopération entre les différentes autorités chargées du marché du travail afin d'introduire et de garantir une coordination entre les multiples mesures actives entreprises;
- 4) poursuivre et surveiller attentivement les mesures destinées à réduire la pression fiscale sur le travail afin d'encourager les travailleurs à accepter un emploi et les employeurs à recruter, et surveiller attentivement les retombées de la réduction des cotisations sociales;
- 5) concevoir et mettre en œuvre une stratégie complète d'éducation et de formation tout au long de la vie afin de prévenir les pénuries de qualifications et d'asseoir l'économie et la société de la connaissance sur une base plus solide.

En ce qui concerne le renforcement des politiques préventives, les autorités belges ont fait des progrès substantiels en faveur de l'emploi des jeunes, mais les résultats sont moins bons pour les adultes en recherche d'emploi. Pour les jeunes, deux instruments efficaces ont été créés : les « chemins de l'intégration » et les « premiers emplois ». Ces derniers semblent être une réussite : près de 50.000 contrats ont été signés en 12 mois (du 1/4/2000 au 31/3/2001). En ce qui concerne les adultes, aucun programme similaire n'a été mis en place à ce jour. Pour la communauté flamande, les « chemins de l'intégration » visent à assurer la définition et la mise en œuvre d'une approche personnalisée pour chaque individu (tout en privilégiant ceux qui sont incapables de s'intégrer par leurs propres moyens). Cependant, la qualité de l'accompagnement et des conseils fournis est difficile à évaluer, dans la mesure où ils ne sont pas dispensés par du personnel spécialisé recruté à cet effet. Les deux autres régions continuent à afficher des résultats faibles en termes de taux d'efforts. Il existe d'autres mesures mais qui ne font pas partie de cette approche « de sécurité collective ».

Bien qu'un paquet de mesures ait été annoncé pour améliorer le taux de participation des travailleurs plus âgés, aucune réforme radicale des systèmes de retraite anticipée ou d'indemnisation des chômeurs plus âgés n'a été envisagée à ce jour. La plupart des mesures visent notamment à favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs et la volonté des employeurs de les garder ou de recruter des demandeurs d'emploi plus âgés, plutôt que de prévoir la réforme des systèmes de préretraite. Dans le même temps, le taux d'activité de la classe d'âge des 55-64 ans s'accroît, de presque un pour-cent par an depuis 1998. Cette tendance s'explique en grande partie par des évolutions spontanées (par exemple le changement de la composition sectorielle de la main-d'œuvre et une baisse du chômage). Il apparaît donc que les retombées des mesures adoptées à ce jour pour favoriser l'emploi des travailleurs plus âgés se font toujours attendre.

De façon générale, la coopération entre les différents niveaux du gouvernement se renforce. Ce qui se traduit par la signature de nombreux accords de coopération au niveau régional ou fédéral et par des projets conjoints (premier emploi, économie sociale, programmes de transition, chèques emploi-services), par des projets cofinancés par le FSE ainsi que par la préparation de façon concertée du PAN lui-même. Cependant, à un niveau plus modeste, il reste du chemin à parcourir pour intégrer ces mesures dans l'intérêt des demandeurs d'emploi.

La Belgique a pris l'initiative de rendre la pression fiscale plus favorable au travail grâce à une vaste réforme, qui stimule les revenus des bas salaires tout en minimisant les effets négatifs résultant des taux d'imposition effectifs marginaux élevés. Les charges sociales ont été réduites, notamment sur les plus bas salaires. Il s'ensuit que le taux d'imposition implicite du travail qui se situe actuellement 4,1% au dessus de la moyenne communautaire, baissera progressivement d'ici 2006. Le succès de cette stratégie dépendra en grande partie de la volonté et de la capacité à maîtriser les pressions en faveur des indemnités.

Il n'existe pas à ce jour de stratégie globale d'éducation et de formation tout au long de la vie en Belgique mais les partenaires sociaux ont conclu un accord interprofessionnel prometteur qui comprend l'engagement d'augmenter leur participation financière en matière de formation professionnelle de 1,2% en 1998 à 1,9% de la masse salariale en 2004, dont 0,1% sera réservé aux groupes à risque. La création d'un fonds dédié à la formation TIC pour les travailleurs anticipe de façon claire la volonté affichée de fournir à tous les travailleurs d'ici 2003 la possibilité de développer leur savoir TIC. Toutes ces mesures participent aux efforts croissants des entreprises en matière de formation. Cependant, il faut noter que ces efforts ne touchent pas nécessairement les personnes à la recherche d'un emploi (à moins qu'elles ne soient en phase de recrutement) ni les inactifs.

4. Nouvelles initiatives et développements récents de la politique de l'emploi

Le Gouvernement fédéral a pris récemment trois nouvelles initiatives réglementaires. La première entend encourager la création ou le développement d'activités économiques professionnelles dans le secteur des services de proximité et de voisinage grâce à l'emploi de chèques-services. Ce qui constitue une alternative aux agences locales de l'emploi qui, dans la pratique, se sont avérées être des pièges à chômage pour leurs bénéficiaires. Cette mesure - la Loi s'y rapportant a été publiée le 11 août 2001 - sera une mesure d'activation à plein temps et un nouvel élément dans la lutte contre le travail illégal.

La seconde initiative réglementaire concerne la qualité de vie au travail, essentiellement grâce à la réduction du temps de travail. La troisième initiative se propose d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 45 ans, grâce à des mesures telles que les congés de formation, la réduction individuelle du temps de travail et la réduction des cotisations sociales.

Les deuxième et troisième initiatives réglementaires ont déjà été approuvées par le Sénat belge et sont presque définitivement adoptées par la Chambre des représentants.

Le gouvernement flamand a approuvé deux nouveaux plans d'action pendant l'été 2001. Le premier encourage l'éducation et la formation tout au long de la vie à travers l'introduction de chèques formation à l'usage des PME. Le deuxième soutient l'emploi des travailleurs âgés à travers toute une série de mesures telles que l'orientation, le conseil et la certification des compétences.

Belgique

Indicateurs clé ⁴⁰

	2000	1999	1998	1997	1996	UE 2000	UE 1997
Indicateurs de l'emploi							
Taux d'emploi total	60.5	59.3	57.5	56.9	56.3	63.3	60.5
<i>Hommes</i>	69.5	68.1	67.1	67.1	66.9	72.5	70.4
<i>Femmes</i>	51.5	50.4	47.6	46.5	45.4	54.0	50.7
<i>15-24 ans</i>	29.1	28.2	26.8	26.4	26.9	40.3	37.2
<i>25-54 ans</i>	77.4	76.2	74.3	74.1	73.5	76.6	73.8
<i>55-64 ans</i>	26.3	24.6	22.9	22.1	21.9	37.7	36.3
Taux d'emploi éq. Plein temps	57.5	55.6	53.9	53.8	53.3	57.9	55.5
<i>Hommes</i>	74.4	72.3	66.9	67.1	67.0	71.0	68.7
<i>Femmes</i>	46.6	45.3	40.9	40.5	39.7	45.3	42.6
Indicateurs du chômage							
Taux de chômage total	7.0	8.8	9.5	9.4	9.7	8.2	10.6
<i>Hommes</i>	5.7	7.5	7.8	7.4	7.6	7.0	9.3
<i>Femmes</i>	8.8	10.5	11.8	12.1	12.7	9.7	12.3
Ratio de chômage des jeunes	6.5	8.2	7.8	7.6	7.8	7.8	9.7
<i>Hommes</i>	5.9	8.7	7.8	6.9	7.1	7.7	9.7
<i>Femmes</i>	7.0	7.8	7.8	8.3	8.6	7.9	9.7
Taux de chômage de longue durée	3.8	5.0	5.8	5.7	6.0	3.6	5.2
<i>Hommes</i>	3.1	4.2	4.5	4.4	4.5	3.0	4.4
<i>Femmes</i>	4.8	6.1	7.4	7.5	8.0	4.4	6.3
Indicateurs économiques							
Croissance de l'emploi totale	1.8	1.3	1.2	0.8	0.4	1.8	1.0
Croissance du PIB en termes réels	4.0	2.7	2.4	3.4	1.2	3.3	2.6
Croissance de la productivité du travail	2.2	1.4	1.2	2.6	0.8	1.6	1.6
Variation du coût unitaire de la main d'œuvre en termes réels	-0.8	-0.1	-0.8	-1.1	-0.4	-0.2	-0.9
Autres indicateurs clé							
Participation à la formation	6.8	6.9	4.4	3.0	2.9	8.0	6.6
<i>Hommes</i>	7.6	7.8	5.0	3.4	3.4	7.6	6.6
<i>Femmes</i>	6.0	6.1	3.8	2.6	2.5	8.4	6.5
Départs précoces du système scolaire	12.5	15.2	14.5	12.7	12.8	18.5	19.8
<i>Hommes</i>	14.8	17.7	16.7	14.2	14.7	20.7	21.8
<i>Femmes</i>	10.2	12.7	12.3	11.2	11.0	16.4	17.8
Couverture Internet des écoles							
<i>Primaires</i>	70						
<i>Secondaires</i>	95						
Taux de travailleurs indépendants	14.0	14.8	15.4			15.4	14.8
<i>Hommes</i>	17.2	17.8	18.5			17.6	18.5
<i>Femmes</i>	9.6	10.8	10.9			10.9	9.3
Taux d'emploi dans les services	44.0	42.3	40.4	39.7	39.1	42	39.4
Taux marginal d'imposition	54.1			54.8			
Taux d'imposition moyen des travailleurs célibataires	50.0				50.5	39.2	41.5
Pourcentage des travailleurs ayant un emploi non standard	24.5	24.4	22.1	19.9	18.9	29.8	27.5
<i>Temps partiel</i>	15.9	24.4	22.1	19.9	18.9	16.4	15.6
<i>CDD</i>	6.1	6.9	5.4	4.4	4.1	10.5	9.3
Écart de rémunération entre H/F				93	92		86

⁴⁰ On se reportera à l'annexe 1 située à la fin de la deuxième partie pour plus d'informations sur les indicateurs clé.

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-, goederen- en dienstemarkten, 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 kenniseconomie, 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 en passende prikkels geven aan iedereen die bereid is betaald werk te verrichten, teneinde de doelstelling van volledige werkgelegenheid te verwezenlijken; zij moeten daarbij de verschillende uitgangspunten van de lidstaten in acht nemen, alsook het feit dat volledige werkgelegenheid een doel is van het globale nationale economische beleid. In dit verband moeten de lidstaten nationale doelstellingen overwegen om bij te dragen aan de algemene Europese doelstellingen van een totale 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 op peil te houden welke nodig zijn om gedurende het hele leven 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 benadrukken de gedeelde verantwoordelijkheid van overheden, ondernemingen, sociale partners en individuen met een relevante bijdrage van het maatschappelijk middenveld, waarbij het doel de verwezenlijking van een kennismaatschappij is. In dit verband 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 en opleiding (formeel dan wel informeel). Ook moeten ze de vooruitgang bij de verwezenlijking van die doelstellingen 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, desgewenst in het kader van de nationale actieplannen 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 inspanningen op het nationale vlak.
- 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 en daartoe hun prioriteiten op evenwichtige wijze vaststellen, zodat het geïntegreerde karakter en de gelijke waarde van de richtsnoeren wordt gerespecteerd. De werkgelegenheidsstrategie wordt (met gendermainstreaming) uitgewerkt in de nationale actieplannen, waarbij de op de vier pijlers en de horizontale doelstellingen gebaseerde beleidsmix wordt geïdentificeerd, die moet aangegeven op welke wijze beleidsinitiatieven onder de verschillende richtsnoeren worden gestructureerd met het oog op het verwezenlijken van langetermijndoelstellingen. Bij de uitvoering van de strategie worden de regionale dimensie en de regionale ongelijkheden in aanmerking genomen door middel van differentiatie van beleid of doelstellingen, terwijl het bereiken van nationale doelstellingen en het beginsel van gelijke behandeling volledig wordt geëerbiedigd. Ook moeten de lidstaten zich, onverminderd het algemene kader, met name richten op bepaalde aspecten van de strategie om aan de specifieke behoeften van hun arbeidsmarkt tegemoet te komen.

- E. De lidstaten en de Commissie moeten meer aandacht besteden aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke indicatoren, dit om de vooruitgang onder de vier pijlers adequaat te kunnen evalueren, benchmarks vast te stellen en beste praktijken te identificeren. De sociale partners wordt verzocht passende indicatoren en benchmarks, alsmede ondersteunende statistische gegevensbanken te ontwikkelen om de vooruitgang bij de acties waarvoor zij verantwoordelijk zijn te kunnen meten.

I. VERBETERING VAN DE INZETBAARHEID

Bestrijding van de jeugdwerkloosheid en voorkoming van langdurige werkloosheid

Om de trend van de jeugdwerkloosheid en de langdurige werkloosheid om te buigen, moeten de lidstaten zich meer inspannen om preventieve en op inzetbaarheid gerichte strategieën op basis van de vroegtijdige identificatie van individuele behoeften te ontwikkelen; binnen een door elke lidstaat te bepalen termijn, die niet meer dan twee jaar mag bedragen, maar die - onverminderd de herziening van de richtsnoeren binnen twee jaar - 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, meer algemeen inclusief 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 diensten voor arbeidsvoorziening, met name door toezicht op de vorderingen, het stellen van duidelijke termijnen en efficiënte omscholing van hun personeel. De lidstaten zouden samenwerking met andere dienstverleners moeten aanmoedigen, zodat de preventie- en activeringsstrategie betere resultaten oplevert.

Een werkgelegenheidsvriendelijkere benadering: socialezekerheids-, belasting- en opleidingsstelsels

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

2. Elke lidstaat zal:

- zijn socialezekerheids- en belastingstelsels onderzoeken en waar nodig herzien, teneinde armoedevallen te verminderen en het voor werklozen en inactieven aantrekkelijker te maken om werk te zoeken en te aanvaarden, dan wel voorzien in maatregelen waardoor hun inzetbaarheid wordt verhoogd, en werkgevers nieuwe banen kunnen creëren;
- zich inspannen om het percentage werklozen en inactieven voor wie actieve maatregelen gelden ter bevordering van hun inzetbaarheid met het oog op de effectieve integratie op de arbeidsmarkt, aanzienlijk te verhogen, en het resultaat, de opbrengst en de kosteneffectiviteit van dergelijke maatregelen te verbeteren;
- maatregelen bevorderen voor werklozen en inactieven om vaardigheden, waaronder IT- en communicatievaardigheden, te verwerven of te verbeteren, teneinde hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en lacunes in vaardigheden te reduceren. Hiertoe stelt elke lidstaat een doelstelling vast voor actieve maatregelen, waaronder onderwijs, opleidingen of soortgelijke maatregelen voor werklozen; het geleidelijk bereiken van het gemiddelde van de drie meest ontwikkelde lidstaten, en ten minste 20 %, is daarbij het streven.

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 maatschappelijke opvattingen over oudere werknemers, alsmede een herziening van de socialezekerheids- en belastingstelsels.

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

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

Voor de ontwikkeling van een kenniseconomie en het creëren van meer en betere banen zijn efficiënte en goed functionerende onderwijs- en opleidingsstelsels die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt van wezenlijke betekenis. Ze zijn ook van essentieel belang voor het concept levenslang leren met het oog op een vlotte 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. Voor de ontwikkeling van inzetbare arbeidskrachten is het nodig dat mensen toegang krijgen tot de kennismaatschappij en er de voordelen van plukken, dat lacunes in vaardigheden worden aangepakt en dat het verlies van kwalificaties ten gevolge van werkloosheid, non-participatie en uitsluiting gedurende het hele leven wordt voorkomen.

4. Derhalve wordt een beroep gedaan op de lidstaten om de kwaliteit van hun onderwijs- en opleidingsstelsels, alsmede de relevante curricula, te verbeteren, onder meer door in het kader van zowel de initiële beroepsopleiding als van levenslang leren in een passende begeleiding te voorzien, de leerlingstelsels en bedrijfsopleidingen te moderniseren en de ontwikkeling van veelzijdige lokale leercentra te bevorderen, teneinde:
 - jonge mensen de basisvaardigheden bij te brengen die sporen met de behoeften van de arbeidsmarkt en die nodig zijn om deel te nemen aan levenslang leren;
 - analfabetisme onder jongeren en volwassenen terug te dringen en het aantal jonge mensen dat vroegtijdig het onderwijssysteem verlaat aanzienlijk te verminderen. Er moet ook bijzondere aandacht worden besteed aan jongeren met leer- en opvoedingsmoeilijkheden. De lidstaten ontwikkelen in dit verband maatregelen om tegen 2010 het aantal 18- tot 24-jarigen dat alleen lager middelbaar onderwijs heeft gevolgd en geen bijscholing krijgt te halveren;
 - de voorwaarden te creëren voor betere toegang tot levenslang leren voor volwassenen, onder wie volwassenen met atypische arbeidsovereenkomsten, teneinde het percentage van de volwassen beroepsbevolking (25-64 jaar) dat op enig moment aan onderwijs en opleiding deelneemt, te verhogen. De lidstaten moeten hiervoor streefwaarden vaststellen.

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, zodat alle leerlingen goede digitale vaardigheden hebben.

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 arbeidstekorten 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 arbeidstekorten is schadelijk voor het concurrentievermogen, verhoogt de inflatiedruk en houdt de structurele werkloosheid hoog.

6. De lidstaten zullen, waar nodig 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 groepen en personen met een achterstand in het arbeidsproces, en ter bestrijding van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, c.q. op de arbeidsmarkt.

7. Elke lidstaat zal:
 - alle vormen van discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt en onderwijs en opleiding identificeren en bestrijden;

- trajecten ontwikkelen bestaande uit efficiënte preventieve en actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen en personen of groepen en personen met een achterstand, met het oog op het voorkomen van marginalisering, het ontstaan van „werkende armen” en het afglijden naar uitsluiting;
- 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 waar passend nationale doelstellingen vaststellen.

II. ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCHAP EN HET SCHEPPEN VAN BANEN

Vergemakkelijking van het starten en exploiteren van een bedrijf

Het ontstaan van nieuwe bedrijven in het algemeen en de bijdrage aan de groei van het midden- en kleinbedrijf (MKB) in het bijzonder is essentieel voor het scheppen van banen en het uitbreiden van de opleidingskansen voor jongeren. Dit proces moet door de lidstaten worden bevorderd door het 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 formaliteiten voor het MKB te verlichten en te vereenvoudigen. Dit beleid zal de inspanningen van de lidstaten om zwart werk aan te pakken, versterken.

8. 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 personeel. Verder dienen de lidstaten wanneer ze nieuwe regels voorbereiden de mogelijke invloed daarvan op die administratieve lasten en algemene kosten van de ondernemingen te evalueren.
9. 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 werkgelegenheidskansen 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 efficiënt worden benut. Innovatieve ondernemingen moeten in een ondersteunende omgeving kunnen functioneren omdat zij een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan het mobiliseren van het werkgelegenheidspotentieel van de kennismaatschappij. Met name in de dienstensector bestaat een aanzienlijk potentieel. Hiertoe:

10. moeten de lidstaten de belemmeringen voor het verlenen van diensten afschaffen en randvoorwaarden creëren om het werkgelegenheidspotentieel van de hele dienstensector 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.

Regionale en lokale actie voor werkgelegenheid

Alle actoren op regionaal en lokaal niveau, inclusief de sociale partners, moeten worden gemobiliseerd voor de tenuitvoerlegging van de Europese werkgelegenheidsstrategie door het identificeren van het werkgelegenheidspotentieel op lokaal niveau en het versterken van partnerschappen hiertoe.

11. De lidstaten:
 - houden, waar mogelijk in hun globaal werkgelegenheidsbeleid, rekening met het aspect van de regionale ontwikkeling;
 - moedigen lokale en regionale autoriteiten aan om strategieën voor werkgelegenheid te ontwikkelen, teneinde de mogelijkheden van het scheppen van banen op lokaal niveau volledig te benutten en hiertoe partnerschappen te ontwikkelen met alle betrokken actoren, inclusief vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld;
 - bevorderen maatregelen om het concurrentievermogen en het banenscheppend vermogen van de sociale economie te vergroten, in het bijzonder het aanbod van goederen en diensten die voorzien in behoeften welke nog niet door de markt worden vervuld, en onderzoeken de belemmeringen voor deze maatregelen met het oog op beperking ervan;
 - versterken de rol van de 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 op lange termijn de trend naar hogere belastingen en heffingen op arbeid te keren. Belastinghervormingen moeten ook rekening houden met de noodzaak van hogere investeringen in mensen door het bedrijfsleven, overheden en individuen zelf, gezien de invloed op lange termijn op de werkgelegenheid en het concurrentievermogen.

12. Elke lidstaat zal:

- zich, voor zover nodig en rekening houdend met het huidige belastingniveau, een geleidelijke verlaging van de totale belastingdruk 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 de betaalbaarheid op lange termijn van de socialezekerheidsstelsels op de helling te zetten;
- prikkels bieden en fiscale belemmeringen voor investeringen in menselijke hulpbronnen wegnemen;
- onderzoeken of het wenselijk is gebruik te maken van alternatieve bronnen van belastinginkomsten, onder andere energie en vervuilende emissies, rekening houdend met de huidige marktendensen, met name op 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).

13. De sociale partners wordt verzocht:

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

14. De lidstaten zullen, waar aangewezen in partnerschap met de sociale partners of op basis van akkoorden die de sociale partners hebben bereikt,

- het bestaand regelgevingskader 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;
- tegelijkertijd, rekening houdende met steeds diverser wordende werkgelegenheidsvormen, nagaan of het wenselijk is in de nationale wetgeving flexibeler overeenkomsten op te nemen en ervoor zorgen dat werknemers met dergelijke overeenkomsten meer zekerheid en een hogere beroepsstatus krijgen, verenigbaar met de behoeften van de ondernemingen en de wensen van de werknemers;
- trachten een betere toepassing van de bestaande wetgeving inzake gezondheid en veiligheid op de werkplek te waarborgen door meer en strengere handhavingsmaatregelen te nemen, door ondernemingen, met name het midden- en kleinbedrijf (MKB), advies te geven over de naleving van de bestaande wetgeving, door de opleiding inzake gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren en door maatregelen ter vermindering van het aantal arbeidsongevallen en beroepsziekten in traditionele risicosectoren te bevorderen.

Ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren

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

15. wordt de sociale partners op alle relevante niveaus verzocht om waar aangewezen, overeenkomsten in verband met levenslang leren te sluiten, teneinde het aanpassingsvermogen en de innovatie, in het bijzonder op het gebied van informatie- en communicatietechnologieën, te vergemakkelijken. In dit verband moeten de voorwaarden worden geschapen om ervoor te zorgen dat in 2003 het „informatiemaatschappij-alfabetisme” een feit is;

IV. VERSTERKING VAN HET GELIJKEKANSENBELEID 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, moet het beleid van de lidstaten in verband met gelijkheid van vrouwen en mannen te worden versterkt en moet het aandacht besteden aan alle relevante voorwaarden die van invloed zijn op de beslissing van vrouwen om te gaan werken.

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

- ervoor te zorgen dat voor vrouwen een actief arbeidsmarktbeleid wordt gevoerd, dat in verhouding staat tot hun aandeel in de werkloosheid;
 - bijzondere aandacht te besteden aan de genderinvloed van belastingstelsels en socialezekerheidsstelsels. Wanneer men constateert dat belasting- en/of socialezekerheidsstelsels de arbeidsparticipatie van vrouwen negatief beïnvloeden, moeten deze worden herzien;
 - er in het bijzonder op toe te zien dat het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde wordt toegepast;
 - bijzondere aandacht te schenken aan de obstakels die vrouwen ondervinden bij het opzetten van een 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;
 - de voorwaarden te scheppen waaronder de toegang van vrouwen tot levenslang leren, met name op IT-gebied, wordt vergemakkelijkt.
16. De lidstaten houden daartoe bij de uitvoering van de richtsnoeren in het kader van de vier pijlers rekening met het genderspect:
- ontwikkeling en versterking van systemen voor raadpleging van organisaties die zich voor gelijkheid van vrouwen en mannen inzetten;
 - toepassing van procedures voor de beoordeling van het genereffect 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 en een uitsplitsing van de werkgelegenheidscijfers naar sekse.

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.

17. 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, en te overwegen nationale streefcijfers te bepalen overeenkomstig de doelstellingen van de conclusies van Lissabon;
 - actie ondernemen om tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle 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;
 - overwegen om meer maatregelen te gaan nemen ter verbetering van de positie van vrouwen, teneinde de genderkloof te verkleinen.

Combineren van arbeid en zorg

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

18. 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 voor kinderen en andere zorgbehoevenden, 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 kunnen worden weggenomen.
-

BIJLAGE

AANBEVELINGEN VOOR DE AFZONDERLIJKE LIDSTATEN

I. BELGIË

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De situatie op de Belgische arbeidsmarkt is in 1999 verbeterd. Er heeft zich met name een sterke stijging van het werkgelegenheidscijfer en een daling van het werkloosheidscijfer tot onder het EU-gemiddelde voorgedaan. Het tempo van de werkgelegenheids groei nam evenwel af en lag onder het EU-gemiddelde, terwijl de reeds lang bestaande uitdagingen slechts geleidelijk aan worden aangepakt:

- de instroom in de langdurige werkloosheid is groot en er zijn grote aantallen langdurig werklozen, die in 1999 nog altijd 5 % van de beroepsbevolking uitmaakten;
- de arbeidsparticipatie van ouderen (12 procentpunten onder het EU-gemiddelde) is laag en dit is met name het geval bij de 55-plussers, met een werkgelegenheidscijfer (24,7 %) dat nog steeds het laagste in de Unie is;
- de gemiddelde belastingdruk op arbeid is nog steeds een van de hoogste in de EU;
- er beginnen zich tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden af te tekenen, terwijl de verschillen in werkloosheid tussen de gewesten nog steeds aanzienlijk zijn.

Na grondige analyse blijkt dat er meer gedaan moet worden om te voldoen aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en aanbevelingen ten aanzien van de uitvoering van een preventiebeleid, de herziening van het belasting- en uitkeringsstelsel, de verbetering van de samenwerking tussen de arbeidsmarktinstanties, de verlaging van de belastingdruk op arbeid en de ontwikkeling van levenslang leren.

België zou dan ook het volgende moeten doen:

1. intensiveren van de inspanningen die gericht zijn op de implementatie van de nieuwe op maat gesneden aanpak voor alle werkloze jongeren, zodat deze nog voor het eind van de eerste zes maanden van hun werkloosheid bereikt worden; zetten van beslissende stappen bij de uitwerking en het opstarten van een passend systeem van tijdige interventie maatregelen voor werkloze volwassenen;
2. verdergaan met het onderzoek naar regelingen in de belasting- en uitkeringsstelsels die met name ouderen van arbeidsmarktdeelname weerhouden. België zou met name zorg moeten dragen voor een nauwgezette monitoring van de maatregelen die beogen te voorkomen dat werknemers voortijdig stoppen met werken, en zou een versterking van de maatregelen dienen te overwegen die dit tegengaan;
3. doorgaan met de inspanningen om de samenwerking tussen de verschillende arbeidsmarktinstanties te versterken, zodat de verscheidene activeringsmaatregelen geïntegreerd en gecoördineerd worden;
4. doorgaan met en zorg dragen voor een nauwgezette monitoring van de maatregelen die gericht zijn op een verlaging van de belastingdruk op arbeid, zodat mensen gestimuleerd worden om te gaan werken en werkgevers ertoe gebracht worden om mensen aan te nemen, en zorg dragen voor een nauwgezette monitoring van de effecten van de verlaging van de sociale premies;
5. ontwikkelen en uitvoeren van een integrale strategie voor levenslang leren om lacunes in vaardigheden te voorkomen en een steviger fundament voor een kenniseconomie en een kennismaatschappij te leggen.

LE COMITÉ DE L'EMPLOI

RAPPORT DU COMITÉ DE L'EMPLOI

INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

En réponse à la demande formulée par le Conseil européen et par les ministres de l'emploi lors de la réunion informelle qu'ils ont tenue à Liège les 6 et 7 juillet, et sur la base de la communication de la Commission relative à l'investissement dans la qualité, le comité souhaite soumettre au Conseil, pour examen, son rapport sur les indicateurs de la qualité de l'emploi. Le comité a examiné cette question lors de trois réunions et il a bénéficié à cette fin du travail intensif et approfondi que le Groupe "Indicateurs" y a consacré.

Parmi les dix dimensions de la qualité de l'emploi énumérées dans l'annexe au présent rapport, le comité recommande 8 indicateurs clés, assortis de 23 indicateurs de contexte, qui figurent également dans l'annexe. Ces indicateurs reposent sur des données existantes, fiables et comparables. Le comité a par ailleurs recensé un certain nombre d'indicateurs de contexte supplémentaires éventuels, pour lesquels un examen plus approfondi est nécessaire, examen que le comité a l'intention d'entreprendre au début de l'année prochaine.

Le comité souligne que, étant donné le caractère pluridimensionnel de la qualité de l'emploi, les indicateurs recommandés doivent être évalués comme un tout. Lors de l'établissement de ces indicateurs clés et de contexte, le comité a suivi le principe adopté dans son avis sur la qualité de l'emploi, approuvé en juillet, selon lequel les indicateurs choisis devraient, autant que possible, être solides, non ambigus et comparables dans tous les États membres et se référer à des sources d'information régulièrement mises à jour.

Le comité a observé, pour les indicateurs clés et de contexte, les définitions suivantes :

- les indicateurs clés devant servir à mesurer les progrès accomplis en ce qui concerne la stratégie pour l'emploi, ils devraient être liés aux objectifs des lignes directrices pour l'emploi. Ils devraient être significatifs, c'est-à-dire que toute tendance constatée dans leur évolution devrait indiquer un progrès ou un recul par rapport à ces objectifs ;
- les indicateurs de contexte contribueront à l'analyse des plans d'action nationaux pour l'emploi dans le cadre du rapport conjoint sur l'emploi en relativisant les politiques nationales et leurs résultats.

Sur la base des travaux qu'il a menés jusqu'à présent, il ne fait aucun doute pour le comité que la reconnaissance des indicateurs doit se faire selon un processus évolutif comprenant à la fois le réexamen des indicateurs déjà mis au point et la recherche d'indicateurs pertinents supplémentaires, en tenant compte en particulier de l'évolution des objectifs et des données disponibles. Le comité a donc l'intention de poursuivre l'examen de cette question dans son ensemble et notamment la reconnaissance des indicateurs clés en ce qui concerne les dimensions pour lesquelles aucun indicateur clé ne peut encore être proposé. Le comité prend note du fait que le projet de lignes directrices pour l'emploi pour 2002 indique clairement que les dix dimensions de la qualité de l'emploi sont des domaines à prendre en considération, notamment pour ce qui est de préserver et d'améliorer la qualité de l'emploi.

Quand il examinera, lors de sa prochaine réunion, en février 2002, la structure des plans d'action nationaux pour l'emploi pour 2002, le comité réfléchira à la manière dont il convient d'utiliser ces indicateurs.

Le comité souhaite appeler l'attention sur les conclusions ci-après relatives à certaines dimensions spécifiques de la qualité de l'emploi.

Premièrement, au sujet de la qualité intrinsèque de l'emploi, le comité a reconnu qu'il y avait des questions particulièrement complexes à résoudre. Cependant, il est parvenu à la conclusion que le plus simple était de prendre un indicateur clé qui mesure les mouvements entre le non-emploi et l'emploi et qui, dans le cadre de l'emploi, procède par niveau de rémunération. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est offert par le tableau relatif à l'indicateur n° 1, qui figure au début de l'annexe. Toutefois, le comité a pris note du fait que la seule source de données pour l'ensemble de l'UE (le Panel communautaire des ménages) ne fournira des données pour l'année 2000 qu'en décembre 2002 et encore, ces données ne couvrent pas tous les États membres (la Suède et le Luxembourg n'y participant pas actuellement). Il faut encore travailler sur les sources statistiques et l'on devrait envisager la possibilité d'utiliser des statistiques nationales appropriées. Le comité recommande de compléter ce tableau sur les mouvements par un second tableau (au titre de l'indicateur n° 2 de l'annexe) mesurant les mouvements entre non-emploi et emploi et, dans le cadre de l'emploi, par type de contrat et à l'aide d'un indicateur de contexte mesurant la satisfaction des travailleurs.

Deuxièmement, en ce qui concerne les qualifications, l'éducation et la formation tout au long de la vie et la progression de la carrière, le comité recommande un indicateur clé mesurant le pourcentage de la population en âge de travailler suivant un enseignement ou une formation et assorti de trois indicateurs de contexte.

Troisièmement, à propos de l'égalité entre les femmes et les hommes, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'écart de rémunération entre les sexes (rapport entre l'indice de rémunération horaire des femmes et celui des hommes pour les salariés travaillant au moins 15 heures par semaine). Le comité souhaite souligner que, sur la base des données actuellement disponibles, cet indicateur ne permet de mesurer que la rémunération nette. Lorsque les données seront disponibles, cet indicateur devrait également couvrir la rémunération brute. Le comité prend note du travail accompli dans le prolongement de la conférence de Pékin et recommande que les indicateurs correspondant à un même domaine soient, autant que possible, compatibles.

Quatrièmement, pour ce qui est de la santé et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé pour les accidents du travail (évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés). Le comité recommande d'établir un indicateur composite mesurant les accidents du travail et les maladies professionnelles, y compris ceux et celles dus au stress. Dans la suite des travaux, il faudra aussi tenir compte des statistiques nationales appropriées.

Cinquièmement, à propos de la flexibilité et de la sécurité, le comité recommande un indicateur clé mesurant le nombre des travailleurs qui, volontairement ou non, travaillent à temps partiel ou avec un contrat à durée déterminée, exprimé en pourcentage du nombre total de travailleurs et qui soit accompagné d'informations précisant dans quelle mesure ces travailleurs jouissent, en matière de protection sociale et de droits légaux, de droits équivalents et proportionnels à ceux des travailleurs à temps plein et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Sixièmement, en ce qui concerne l'insertion et l'accès au marché du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant les mouvements entre emploi, chômage et inactivité. Le comité estime que le meilleur moyen de mesurer ces mouvements est constitué par le tableau correspondant à l'indicateur n° 16 de l'annexe. Il recommande d'étayer ce tableau relatif aux mouvements par un autre tableau (correspondant à l'indicateur n° 17 de l'annexe) mesurant le passage des personnes sans emploi à l'emploi et à la formation ainsi que par un certain nombre d'indicateurs de contexte.

Septièmement, pour ce qui est de l'organisation du travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le comité recommande, pour le groupe des 20 à 50 ans, un indicateur clé mesurant, en chiffres absolus et par sexe, la différence entre les taux d'emploi des personnes ayant des enfants âgés de 0 à 6 ans et ceux des personnes qui n'en ont pas, cet indicateur étant assorti de deux indicateurs de contexte. Le comité poursuivra la réflexion sur des indicateurs relatifs aux modalités flexibles de travail en ce qui concerne le temps de travail ainsi que sur les soins donnés aux personnes dépendantes autres que des enfants.

Huitièmement, en matière de dialogue social et de participation des travailleurs, le comité reconnaît qu'en raison des différences de régimes et de traditions entre les États membres, il est difficile de trouver des indicateurs clés. Il est parvenu à la conclusion que le mieux était peut-être de recenser toute une série, tout un "menu" d'indicateurs mesurant la représentation et la participation des travailleurs. Le comité a l'intention de poursuivre d'urgence l'examen d'indicateurs possibles en ce qui concerne cette dimension, sur la base, entre autres, des exemples donnés dans l'annexe.

Neuvièmement, à propos de la diversité et de la non-discrimination, le comité reconnaît qu'il est difficile de fournir des données, notamment en ce qui concerne un indicateur clé, et recommande donc trois indicateurs de contexte. Le premier concerne le faible taux d'emploi du groupe des personnes âgées de 55 à 64 ans. Le second a trait à l'écart entre les taux d'emploi et de chômage des personnes appartenant à des minorités ethniques et des immigrants, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs. Le troisième se réfère à l'écart entre le taux d'emploi et le taux de chômage des personnes handicapées, compte tenu de la distinction à faire en fonction du niveau de qualification, par rapport aux taux correspondants pour l'ensemble des travailleurs.

Dixièmement, s'agissant des performances générales du travail, le comité recommande un indicateur clé mesurant l'augmentation de la productivité, calculée en fonction de l'évolution, en pourcentage, du niveau de PIB par personne employée et par heure de travail effectuée, et assorti de deux indicateurs de contexte.

* * *

On trouvera en annexe la liste complète des indicateurs clés et de contexte recommandés.

INDICATEURS RECOMMANDÉS DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI

1. QUALITÉ INTRINSÈQUE DE L'EMPLOI

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

1. Mouvements entre non-emploi et emploi et dans le cadre de l'emploi, par niveau de rémunération (source: Panel communautaire des ménages - PCM).

Situation au temps t Situation à (t-1)	1 ^{er} décile	2 ^e décile	3 ^e décile	4 ^e -10 ^e décile	Non emploi ¹	Total
1 ^{er} décile						100
2 ^e décile						100
3 ^e décile						100
4 ^e -10 ^e décile						100
Non-emploi						100

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDES

2. Mouvements entre non-emploi et, emploi et dans le cadre de l'emploi, par type de contrat (source: PCM)

Situation au temps t Situation à (t-1)	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Non-emploi	Total
Contrat à durée indéterminée				100
Contrat à durée déterminée				100
Non-emploi				100

3. Satisfaction vis-à-vis du type de travail effectué dans l'emploi actuel (source: PCM).

¹ La catégorie "non-emploi" couvre à la fois les situations de chômage et d'inactivité.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

4. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation (source: enquête sur les forces de travail)²

8. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine (source: PCM)

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

2. QUALIFICATIONS, ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET PROGRESSION DE LA CARRIÈRE

5. Pourcentage de la population en âge de travailler participant à des mesures d'éducation et de formation par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64 ans), situation de l'emploi et niveau d'éducation (source: enquête sur les forces de travail)
6. Pourcentage de la main-d'œuvre participant à une formation liée à l'emploi, par sexe, classe d'âge et activité économique (source: Continuing Vocational Training Survey – CVTS).
7. Proportion de la main-d'œuvre utilisant l'informatique à domicile et/ou sur le lieu de travail pour effectuer son travail a) avec et b) sans formation informatique liée à l'emploi (source: enquête Eurobaromètre sur les TIC et l'emploi, novembre 2000).

3. ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

9. Ratio d'un indice des rémunérations horaires des femmes à celui des hommes pour des employés occupés 15 heures ou plus par semaine, moyennant ajustements en fonction du secteur, de l'activité professionnelle et de l'âge (source: PCM)
10. Écart en matière de taux d'emploi entre les hommes et les femmes (source: enquête sur les forces de travail).

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

Proportion des femmes employées à des postes de responsabilité par rapport aux hommes

² Y compris l'enseignement de base et la formation professionnelle continue. À l'exclusion de la formation de loisirs.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

11. Écart en matière de taux de chômage entre les hommes et les femmes (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

12. Ségrégation entre les sexes dans les secteurs: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque secteur. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).

13. Ségrégation entre les sexes en matière d'activité professionnelle: part moyenne au niveau national de l'emploi des hommes et des femmes dans chaque activité professionnelle. Les différences sont additionnées pour obtenir une image globale des déséquilibres entre les sexes. Ce chiffre correspond à une proportion de l'emploi total (sources: enquête sur les forces de travail).

4. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

14. Évolution du taux d'incidence, calculé d'après le nombre d'accidents du travail pour 100 000 salariés (source: Statistiques européennes sur les accidents du travail)

Taux de maladies professionnelles, y compris les risques nouveaux, par ex. les lésions dues à des contraintes répétitives.

Pourcentage de travailleurs exposés au stress.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

15. Nombre de travailleurs travaillant volontairement ou involontairement à temps partiel exprimé en % du nombre total des travailleurs et nombre de travailleurs ayant volontairement ou involontairement des contrats à durée déterminée exprimé en % du nombre total des travailleurs (source: enquête sur les forces de travail).

Des informations devraient également préciser dans quelle mesure les travailleurs à temps partiel ayant des contrats à durée déterminée bénéficient de droits équivalents et proportionnels aux droits légaux et de sécurité sociale des travailleurs travaillant à temps plein et ayant des contrats à durée indéterminée.

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

5. FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

Indicateur composite de la couverture par la sécurité sociale: droit aux allocations de chômage, à la pension de retraite et à l'assurance-maladie.

6. INSERTION ET ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

16. Mouvements entre emploi, chômage et inactivité
(source: enquête sur les forces de travail)

Situation au temps t Situation à (t-1)	Emploi	Chômage	Inactivité	Total
Emploi				100
Chômage				100
Inactivité				100

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

17. Passage des personnes sans emploi vers l'emploi et la formation
(source: enquête sur les forces de travail)

Situation au temps t Situation à (t-1)	Formation	Non emploi	Emploi	Total (t-1)
Formation				
Non-emploi				
Emploi				
Total (t)				

18. Taux total d'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

19. Taux d'emploi selon les classes d'âge et niveaux d'études principaux
(source: enquête sur les forces de travail).

20. Taux total de chômage à long terme par sexe (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

21. Pourcentage des 18-24 ans ayant terminé des études secondaires inférieures (niveau 2 CITE) ou un niveau inférieur d'études et ne suivant pas d'études ou de formation, par sexe et situation de l'emploi (source: enquête sur les forces de travail).

22. Ratio du chômage des jeunes: chômeurs âgés de 15 à 24 ans en pourcentage de la population des 15-24 ans (source: séries harmonisées d'Eurostat sur le chômage).

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

23. Différence absolue dans les taux d'emploi en fonction de la présence ou non d'enfants âgés de 0 à 6 ans, par sexe (classe d'âge 20-50) (source: enquête sur les forces de travail)

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

7. ORGANISATION DU TRAVAIL ET ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

24. Enfants accueillis par des structures (plutôt que par la famille) par rapport à l'ensemble des enfants de la même classe d'âge. Nombres ventilés en fonction de l'âge: avant le système pré-scolaire non obligatoire, système pré-scolaire non obligatoire ou équivalent et enseignement primaire obligatoire (source: sources nationales – actuellement, cet indicateur ne peut mesurer que des tendances au sein de chaque État membre).

25. Nombre de salariés ayant quitté leur dernier emploi pour assumer des responsabilités familiales ou à des fins d'éducation il y a moins de 12 mois, qui reprendront ultérieurement un emploi mais ne sont pas actuellement disponibles pour travailler (pour les raisons pour lesquelles ils ont quitté leur dernier emploi) en % de l'ensemble des salariés par sexe (source: enquête sur les forces de travail).

8. DIALOGUE SOCIAL ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Conscient des différences importantes qui existent entre les arrangements, pratiques et traditions des États membres, le comité estime que la meilleure façon de procéder est de recenser une série d'indicateurs et il propose d'examiner d'urgence, notamment, les possibilités suivantes:

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur valable pour les soins donnés aux personnes dépendantes autres que les enfants.

Il faut poursuivre la réflexion pour mettre au point un indicateur sur les modalités flexibles de travail, en particulier pour ce qui est du temps de travail.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

- mesurer la représentation et la participation des salariés;
- pourcentage des salariés couverts par des conventions collectives;
- évolution du nombre de jours perdus par 1000 salariés dans des conflits du travail par activité économique (NACE), mesurant les tendances au sein de chaque État membre;
- proportion des salariés pour lesquels il existe une représentation reconnue des travailleurs;
- couverture des conseils du travail et d'autres formes de représentation et de participation; et
- densité syndicale.

9. DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

26. Écart en matière de taux d'emploi des 55-64 ans (source: enquête sur les forces de travail)

27. Écart entre les taux d'emploi et de chômage pour les minorités ethniques et les migrants, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).

Il faut poursuivre la réflexion afin d'améliorer les données utilisées pour établir ces indicateurs et afin que ces indicateurs couvrent l'écart de rémunération et d'autres groupes désavantagés sur le marché du travail.

INDICATEUR CLÉ RECOMMANDÉ

29. Croissance de la productivité du travail, mesurée en fonction de l'évolution des niveaux du PIB par personne employée et par heure travaillée en % (source: Eurostat, DG ECFIN)

INDICATEURS DE CONTEXTE RECOMMANDÉS

28. Écart entre taux d'emploi et de chômage pour les personnes handicapées, compte tenu de la distinction entre qualifications de haut niveau et de faible niveau, comparé aux taux généraux (source: sources nationales actuelles).

10. PERFORMANCES GÉNÉRALES DU TRAVAIL

30. Productivité annuelle totale divisée par le nombre de personnes employées et par le nombre d'heures travaillées (source: Eurostat, DG ECFIN, OCDE (temps de travail)).

31. Pourcentage de la population en âge de travailler ayant terminé au moins des études secondaires supérieures (niveau 3 CITE) par sexe, classe d'âge (25-34, 35-44, 45-54, 55-64 et 25-64) et par situation d'emploi (source: enquête sur les forces de travail)

INDICATEURS AUXQUELS IL FAUT ENCORE RÉFLÉCHIR

BIJLAGE

I. BELGIË

Problemen op het gebied van de arbeidsmarktprestaties

De situatie op de Belgische arbeidsmarkt is in 2000 verbeterd. De arbeidsparticipatie is gestegen tot 60,5 %, maar ligt toch nog ruim onder het streefcijfer van Lissabon (70 %). Het werkloosheidscijfer is gedaald tot 7 % en ligt onder het EU-gemiddelde (8,2 %). De werkgelegenheidsgroei is tot het EU-gemiddelde (1,8 %) opgeklommen. Een aantal oude problemen komt echter slechts langzaam tot een oplossing.

- De instroom in de langdurige werkloosheid is groot. Het percentage langdurig werklozen (3,8 % van de beroepsbevolking in 2000) is gedaald, maar ligt boven het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds het EU-land met het laagste percentage oudere werknemers (26,3 % oftewel 11,4 procentpunten onder het EU-gemiddelde). Het percentage werkende vrouwen (51,5 %) ligt nog steeds onder het EU-gemiddelde.
- België is nog steeds een van de EU-landen met de hoogste belastingdruk op arbeid.
- Er is een tekort aan arbeidskrachten en personeel met de juiste scholing. Het ontbreekt nog steeds aan een coherent totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren.
- De werkloosheidscijfers verschillen sterk van regio tot regio en wijzen op onvoldoende arbeidsmobiliteit.

Uit een grondige analyse blijkt dat op een aantal terreinen meer inspanningen moeten worden geleverd om te voldoen aan de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de aanbevelingen inzake het voeren van een preventiebeleid (vooral ten behoeve van volwassenen), de verhoging van het percentage oudere werknemers en werkende vrouwen, de verlaging van de belastingdruk op arbeid, het stimuleren van levenslang leren en van de arbeidsmobiliteit tussen regio's.

België zou daarom:

1. De instroom in de langdurige werkloosheid moeten indammen met behulp van een efficiënt systeem waarbij in een vroegtijdig stadium maatregelen ten behoeve van volwassen werklozen kunnen worden genomen. Voorts moeten de resultaten van de nieuwe gepersonaliseerde benadering van alle werkloze jongeren worden onderzocht;
2. meer inspanningen moeten leveren om de totale arbeidsparticipatie (en vooral de percentages werkende vrouwen en oudere werknemers) te verhogen. België moet vooral het effect van een aantal recente maatregelen onderzoeken en extra maatregelen overwegen om te voorkomen dat werknemers vroegtijdig hun werk vaarwel zeggen. Voorts moet worden nagegaan hoe oudere werknemers kunnen worden gestimuleerd om op de arbeidsmarkt actief te blijven;
3. nieuwe maatregelen moeten nemen om de belastingdruk op arbeid te verlichten, teneinde werknemers aan te sporen werk te zoeken en werkgevers te stimuleren werkgelegenheid te scheppen. Voorts moet nauwgezet op het effect van eerdere maatregelen worden toegezien (met inbegrip van de maatregelen ter verlaging van de sociale zekerheidsbijdragen);
4. samen met alle betrokken partijen meer werk moeten maken van een totaalbeleid ter bevordering van levenslang leren. Doel is tekorten aan geschoolde arbeidskrachten te voorkomen, het technisch en beroepsonderwijs aantrekkelijker te maken en een stevigere grondslag te leggen voor de kenniseconomie en de kennismaatschappij.
5. samen met de sociale partners inspanningen moeten blijven leveren om meer zekerheid te combineren met een flexibeler arbeidsmarkt en zou, via een samenhangend beleid, verstrekking van informatie over de arbeidsmarkt en een betere coördinatie van het arbeidsmarktbeleid de arbeidsmobiliteit tussen regio's moeten stimuleren.

jonge uitvinders om hen in staat te stellen hun uitvinding te concretiseren door een onderneming op te richten.

Tenslotte zijn op federaal niveau maatregelen aangekondigd om het zelfstandigenstatuut te verbeteren, in het bijzonder inzake de sociale zekerheid voor zelfstandigen.

* bevorderen van het indienstnemen van extra personeel

Ondanks de bevordering van de werkgelegenheidscreatie in kleine ondernemingen en bij zelfstandigen door lastenverminderingen in het kader van het succesvolle plus-één, plus-twee en plus-drie-plan, oordeelt het JER dat België, zoals alle andere lidstaten, op Finland na, hieromtrent te weinig initiatieven neemt.

* flexibele opleidingsvormen voor ondernemers

Naast financiële ondersteuning en adviesverlening op administratief vlak hebben starters, zelfstandigen en KMO's, ook nood aan flexibelere opleidingsmogelijkheden. In de meeste lidstaten is de laatste jaren de aandacht hiervoor sterk toegenomen, wat leidde tot diverse concrete initiatieven. Ook in België bestaan hieromtrent diverse programma's:

- potentiële starters worden buiten de onderneming (bijv. het concept van de minionondernemingen voor leerlingen) of binnen de onderneming zelf (in Vlaanderen: oefenfirma's) opgeleid;
- de vorming en begeleiding van kandidaat-ondernemers of zelfstandigen wordt aangemoedigd in Brussel en in Wallonië door het toekennen van 'adviespremies'. Bovendien worden in deze twee Gewesten vervolmakingscursussen voor bedrijfsbeheer georganiseerd. Tenslotte wordt het peterschap over KMO's door grote ondernemingen uitgebreid en plant het Vlaamse Gewest voor 2002/2003 de uitbreiding van de modularisering van haar programma's van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen (VIZO).

* strijd tegen zwartwerk

Het JER stelt met tevredenheid vast dat de meeste lidstaten van de strijd tegen zwartwerk een voornaam beleidspunt in hun NAP hebben gemaakt, hoewel het pas in de richtsnoeren 2001 voor het eerst zo duidelijk werd aangekaart. Ook België wordt ingedeeld in de groep lidstaten die werk willen maken van de strijd tegen zwartwerk. Momenteel worden diverse regeringsinitiatieven in de praktijk gebracht, zoals de hervorming van de inspectiediensten, de uitbreiding van het aantal

sociale inspecteurs en controleurs, het lanceren van een informatie- en sensibiliseringscampagne, de hervorming van het sociaal strafrecht, met o.m. het aansprakelijk stellen van de opdrachtgevers.

richtsnoer 10: "nieuwe werkgelegenheidskansen in de diensten, in het bijzonder in de ICT- en milieusector"

Naast de ontwikkeling van de buurtdiensten en de ondertekening van een samenwerkingsakkoord tussen de verschillende beleidsniveaus om nieuwe duurzame werkgelegenheid te creëren binnen de sociale economie werd in België het accent gelegd op de uitbouw van de dienstverlenende sectoren met bijzondere aandacht voor de ICT-technologie.

Ter stimulering van de tewerkstelling in de social-profitsector werd het bedrag aan lastenverlagingen in het kader van het sociale Maribel-programma verder verhoogd. Bovendien werden verschillende CAO's afgesloten die de sociale akkoorden inzake eindeloopbaanproblematiek in de zorgsector in de praktijk realiseerden.

Daarnaast werken, om het werkgelegenheidspotentieel te optimaliseren dat door de kennismaatschappij gegenereerd kan worden, diverse entiteiten aan een gespecialiseerde dienstverlening voor wetenschappers in zeer uiteenlopende domeinen zoals de biotechnologie, de ICT en de beeldtechnologieën. Zo zijn er in Vlaanderen de sectorale onderzoekscentra, waaraan alle overheden en bedrijven meewerken, en die intussen meer dan 1.100 onderzoekers tewerkstellen. In Brussel wordt een opleidingscentrum voor callcenteroperatoren uitgebouwd; in Wallonië zijn er de programma's FIRST, PROMIMAGE, en WALLINAGE die zich ook richten tot de KMO's. Naast deze dienstverlening zullen er op federaal niveau bijzondere bepalingen uitgewerkt worden ter verbetering van het fiscale statuut van de universitaire onderzoekers in België om wetenschappers die buiten Europa verblijven ertoe aan te zetten opnieuw naar België te komen.

Om een antwoord te bieden op mogelijke tekorten aan arbeidskrachten in de milieusector worden in het Waalse gewest in synergie tussen openbare en particuliere sector twee nieuwe competentiecentra die gespecialiseerd zijn in milieubeheer, opgericht.

richtsnoer 11: "een partnerschap voor regionale en lokale werkgelegenheid, o.m. in de sociale economie"

Deze richtsnoer benadrukt het toenemend belang van de lokale actoren in het arbeidsmarktbeleid. De lidstaten moeten dan ook de regionale dimensie in hun arbeidsmarktbeleid versterken, de rol van lokale en regionale overheden in het arbeidsmarktbeleid opvoeren, alsook hun onderlinge samenwerking verstevigen en de rol van de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling in de verbetering van de lokale werking van de arbeidsmarkt vergroten. Speciale aandacht verdient het werkgelegenheidspotentieel van de sociale economie, in het bijzonder in het opstarten van activiteiten die samenhangen met behoeften waarin de markt nog niet voorziet.

* regionale dimensie in het arbeidsmarktbeleid

In nagenoeg alle lidstaten wordt steeds meer aandacht besteed aan de regionale dimensie van het arbeidsmarktbeleid, wat door het JER wordt toegejuicht. Zeker in lidstaten die gekenmerkt worden door sterke regionale verschillen inzake arbeidsmarkt, zoals België, is deze trend in het concipiëren van het arbeidsmarktbeleid aangewezen. De Europese Unie is dan ook tevreden dat heel wat lidstaten een regionale invulling van het beleid stilaan als een vanzelfsprekendheid beschouwen, wat trouwens in sommige landen wordt geconcretiseerd in het opstellen van zogenaamde RAP's (regionale actieplannen) en LAP's (lokale actieplannen). Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest beschikt over een goedgekeurd regionaal actieplan voor de werkgelegenheid, dat verschillende partners omvat met een coördinerende rol voor de BGDA. België wordt trouwens aangeduid als een voorbeeld waar de regionale component sterk aan belang wint.

Die gunstige ontwikkeling blijkt onder meer in het opstellen van het laatste Belgische NAP, toen de diverse beleidsniveaus positief hebben samengewerkt. In dat NAP 2001 komen trouwens de verschillende klemtonen tot uiting die door de verschillende gewesten in het arbeidsmarktbeleid worden gelegd.

* lokale werkgelegenheidsstrategieën

In alle lidstaten wint het lokale bestuursniveau aan belang bij het uitstippelen en implementeren van het arbeidsmarktbeleid. Wellicht heeft dit te maken met het groter wordende besef dat de strijd tegen sociale uitsluiting en armoede vooral op het lokale vlak moet worden gewonnen. Nu meer en meer de sociale integratie op de arbeidsmarkt (het hebben van een baan) wordt gezien als een belangrijk middel in die strijd tegen uitsluiting en armoede, wordt de lokale invulling van het arbeidsmarktbeleid ook meer noodzakelijk.

De openbare diensten voor arbeidsbemiddeling spelen goed in op deze tendensen via een versterkte lokale inbreng in nagenoeg alle lidstaten. In de meeste landen overstijgt hun werking en hun deelname aan het lokale arbeidsmarktbeleid ruim hun traditionele basisrol van arbeidsbemiddeling.

De twee hierboven beschreven ontwikkelingen vinden ook in alle gewesten in België plaats. Trouwens versterken al die gewesten die tendens van een versterkt lokaal arbeidsmarktbeleid in samenspraak met alle actoren in hun beleidsvoering:

- De hervorming van het Waalse FOREm beoogt een volledige reorganisatie van het netwerk inzake informatie- en adviesdiensten. Vanuit de optiek van een enig loket voor de verschillende partners spitst deze hervorming zich toe op 3 niveaus: een uitgebreid netwerk van kleine structuren op gemeentelijk vlak ("maisons de l'emploi"), een tiental diensten met een uitgebreidere dienstverlening in grotere subregionale centra ("Espace Ressource Emploi") en tenslotte enkele structuren die bijzondere gespecialiseerde dienstverlening bieden in de grote steden ("Cité des métiers"). Voor wat de opleidingen betreft, zal de informatie over de beroepsopleidingen samengebracht worden in de Carrefours Formation. De competentiecentra worden volgens socio-economische criteria gespreid over het hele territorium van het Gewest. Wat tenslotte het gemeentelijk vlak aangaat, heeft het Waals Gewest met het oog op de ontwikkeling van de plaatselijke werkgelegenheid 60 agentschappen voor lokale ontwikkeling (agences de développement local) opgericht.
- In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft de BGDA enerzijds zijn diensten gedecentraliseerd om deze dichterbij in de buurt van zijn cliënten (werkzoekenden en ondernemingen) te brengen en heeft die dienst anderzijds inhoud gegeven aan de sinds het begin van de jaren negentig door het gewest getoonde wil om een ruim partnerschap op te zetten in het vlak van de coördinatie van de lokale acties door het "Overleg Opleidings- en Tewerkstellingsprojecten Brussel", door inschakelingsacties in samenwerking met door een overeenkomst gebonden actoren of met verschillende sectoren afgesloten overeenkomsten inzake bijvoorbeeld de screening van werkzoekenden. De operationalisering van het netwerk van lokale platforms in 2002 zou die beleidskeuze nog moeten versterken. Ten slotte zijn alle werkzaamheden in het kader van het territoriaal werkgelegenheidspact tevens gericht op het uitwerken van vernieuwende werkgelegenheidsstrategieën. Zo houden 19 werkgroepen zich bezig met thema's die tegelijkertijd te maken hebben met de lokale economie, de sociale economie, de samenhang van de diverse van toepassing zijnde Europese programma's betreffende het Gewest, de groei- en werkgelegenheidsbevorderende sectoren, de ontwikkeling van de buurtdiensten, de bestrijding van discriminatie bij aanwervingen, de knelpuntberoepen, talenkennis, ...

- In Vlaanderen zijn er naast de werkgelegenheidsfora (waar alle actoren, zoals gemeente, OCMW, VDAB, PWA/RVA, sociale partners, lokale derden bij betrokken zijn) sinds 2000 de lokale werkwinkels, die zorgen voor een geïntegreerde basisdienstverlening (één-loketfunctie, 1 dossier per gebruiker) op lokaal niveau. Tegen 2004 moeten alle lokale werkwinkels over geheel Vlaanderen operationeel zijn. In het kader van het samenwerkingsakkoord dat werd afgesloten met de federale overheid, wordt de ontwikkeling van de buurtdiensten vanaf 2001 voorzien als tweede opdracht voor de lokale werkwinkels. Voorts worden de opleidingscentra van de VDAB uitgebouwd tot competentiecentra waar zowel bedrijven, werknemers als werklozen terecht kunnen.

* bevorderen van de sociale economie

De sociale economie wint geleidelijk aan belang in verschillende lidstaten, zij het dat in sommige landen het in een te traag tempo verloopt. De Unie is dan ook niet tevreden over de vooruitgang van de ontwikkelingen in de sociale economie in de Unie in het geheel, ondanks de vooruitgang in sommige lidstaten en de coherente beleidsimpulsen in sommige landen. De beleidsaanpak terzake in België wordt in het JER als een na te volgen voorbeeld aangehaald.

Voor het samenwerkingsakkoord tussen de diverse beleidsniveaus, dat een verdubbeling van de werkgelegenheid in de sociale economie in België nastreeft, krijgt een positieve vermelding.

Ten slotte is de invoering van de dienstencheque op federaal niveau van strategisch belang in de uitbouw zowel van de lokale diensteneconomie als van projecten in de sociale economie; deze dienstencheque zal immers de vraag naar deze diensten mee solvabiliseren.

richtsnoer 12: "het belastingstelsel werkgelegenheids- en opleidingsvriendelijker maken"

Deze richtsnoer roept de lidstaten op de totale fiscale en parafiscale lasten en de belastingen op arbeid en de indirecte loonkosten geleidelijk te verlagen, in het bijzonder voor de laaggeschoolden en de lageloonbanen, alsook te onderzoeken of het opportuun is alternatieve inkomensbronnen, zoals b.v. een energieheffing in te voeren. Bovendien is er de aanbeveling om opleiding en vorming te stimuleren door fiscale stimuli terzake in te bouwen en fiscale belemmeringen te verminderen.

Het JER stelt dat de relatieve hoge belastingdruk op arbeid wellicht grotendeels mee de relatief zwakke prestaties inzake werkgelegenheid van de Unie verklaart. In sommige lidstaten, waaronder België, bedraagt de totale belastingdruk (in pct. van het bbp) meer dan 45 pct. De aanslagvoet op

arbeid in België is dan ook één van de hoogste in de Unie. Het is dan ook niet verwonderlijk dat in de landenspecifieke aanbevelingen aan België de Unie deze hoge belastingtarieven steeds aankaart. Sinds een drietal jaar is de trend van stijgende lasten op arbeid in de Unie omgedraaid. In de meeste landen is sinds 1999-2000 een beweging van belastinghervorming op gang gekomen, die zowel qua breedte als qua diepte verschilt van lidstaat tot lidstaat.

Slechts een viertal landen, met name Duitsland, Nederland, Finland en Oostenrijk, hebben het aangedurfd om streefcijfers inzake een maximale belastingdruk te formuleren. Alle lidstaten hebben nochtans belastinghervormingen gepland, die vooral de fiscale lasten op arbeid moeten doen dalen. België behoort tot de groep lidstaten, die niet alleen een globale vermindering van de belastingdruk op arbeid nastreven, maar die korting versterken voor lageloonbanen en voor specifieke kansengroepen.

Reeds jaren voert de Belgische overheid een beleid van verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen voor werkgevers. In april 2000 kreeg dat beleid een nieuwe impuls door een sterke uitbreiding van de structurele lastenverlaging, die in 1999 in de plaats was gekomen van de zgn. Maribel-vermindering en het stelsel van lastenverlagingen voor lage lonen. De uitdrukkelijke doelstelling hierbij is om tegen 2006 inzake sociale-zekerheidsbijdragen voor werkgevers het gemiddelde niveau van de 3 belangrijkste handelspartners te bereiken. In 2001 beliepen die structurele lastenverminderingen zowat 2.780 miljoen euro.

Die structurele lastenverlaging is naar verhouding groter voor de lage lonen. Naast deze ingreep zijn er nog verschillende andere initiatieven die de creatie van lageloonbanen of van banen voor andere specifieke doelgroepen aanmoedigen. Zo zijn er het startbanenplan (jonge werkzoekenden), de sociale Maribel (banen in de social-profitsector), het voordeelbanenplan (langdurig werklozen), de specifieke lastenvermindering voor oudere werknemers, het plus 1-, plus 2-, plus 3-plan (banen in kleine KMO's).

Tabel 14 - Verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen

(miljoenen euro's)

	1997	1998	1999	2000	2001r
Werkgeversbijdragen	1.986	1.651	1.942	2.842	3.614
Structurele verlagingen van de bijdragen	-	-	1.067	2327	2.780
Maribel	491	649	173	-	-
Lage lonen	362	379	98	8	15
Sociale Maribel	5	50	187	94	315
Startbanenplan	-	-	-	8	48
Strijd tegen de werkloosheidsvallen	-	-	-	3	12
Overige	528	573	418	402	444
Werknemersbijdragen					
Vermindering van de werknemersbijdragen voor lage lonen	-	-	-	108	134
Totaal	1.386	1.651	1942	2.950	3.748

Bronnen: RSZ, NBB.

Recent wordt evenwel steeds meer opgemerkt dat die lastenverminderingen deels werden aangewend om supplementaire brutoloonstijgingen toe te staan, in plaats van ze effectief te laten resulteren in een arbeidskostenvermindering voor de Belgische ondernemingen. Nochtans zou een dergelijke arbeidskostenvermindering niet alleen de concurrentiekracht van de Belgische economie, maar ook de werkgelegenheid ten goede zijn gekomen.

Naast de hierboven beschreven maatregelen werden de laatste twee jaar in het kader van de strijd tegen de werkloosheidsvallen bijkomende maatregelen genomen die ook het aanbod op de arbeidsmarkt beïnvloeden door de verlaging van de werknemersbijdragen. Bovendien voorziet de belastinghervorming in een belastingkrediet voor de laagste inkomens dat het verschil tussen het netto-arbeidsinkomen en het inkomen in een uitkeringsafhankelijke situatie verder zal verbreden.

Die belastinghervorming behelst trouwens een fundamentele hervorming van de personenbelasting, waardoor de lasten op arbeid in het algemeen zullen verminderen. Naast de invoering van een terugbetaalbaar belastingkrediet omvat die hervorming o.m. een verhoging met 20 tot 25 pct. van de eerste baremavoet voor de beroepsuitgaven (forfaitaire beroepskosten) op de eerste schijf, een vermindering van de fiscale druk op de middelhoge inkomens door een herziening van het barema en ten slotte de afschaffing van de marginale aanslagvoeten van 52,5 en 55 pct.

Inzake fiscale stimuli voor opleiding en vorming is België één van de betere leerlingen in de Europese klas. Slechts enkele lidstaten hebben hieromtrent initiatieven gelanceerd. Enkele

programma's, zoals het Vlaamse Vlamivorm, worden dan ook in het JER gepresenteerd als na te volgen voorbeelden. Dankzij Vlamivorm (een vermindering van de onroerende voorheffing die geïnvesteerd moet worden in opleiding van de werknemers) volgden in Vlaanderen in 2000 zowat 25.000 werknemers een opleidingsprogramma. Het opleidingskrediet geeft vanaf 2002 werknemers de kans hun loopbaan te onderbreken en/of minder te werken om opleiding te volgen. Vanaf 2002 worden de opleidingscheques ingevoerd voor werknemers en zelfstandigen. In Wallonië vormen die opleidingscheques reeds sinds 1998 een modelmaatregel.

II.2.3 Derde pijler: Bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en hun werknemers

Deze pijler heeft 2 actiedomeinen. In het eerste actiedomein wil de Raad de lidstaten aanzetten tot een permanente modernisering van de arbeidsorganisatie waarin een voorname rol is weggelegd voor de sociale partners. Het tweede actiedomein is uitsluitend gericht op de ICT-uitdaging voor de werknemers en de daaruit voortvloeiende noodzaak van LLL.

richtsnoer 13 en 14: "modernisering van de arbeidsorganisatie"

- ***sociale partners moeten werk maken van die modernisering, o.m. via flexibele arbeidsregelingen, en stellen terzake een jaarlijks vooruitgangsrapport op;***
- ***lidstaten moeten in samenspraak met sociale partners het regelgevingskader aanpassen en bestaande wetgeving inzake veiligheid en gezondheid op het werk beter toepassen***

Een modernisering van de arbeidsorganisatie moet zowel de concurrentiekracht van de ondernemingen verbeteren als de kwaliteit van het werk bevorderen en het juiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid vinden. Opvallend in deze pijler is de grote nadruk die door de Raad wordt gelegd op de noodzakelijke betrokkenheid van de sociale partners. Voor het eerst wordt hen gevraagd een jaarlijks vooruitgangsrapport op te stellen. Het JER moet vaststellen dat geen enkel NAP van een lidstaat vermeldt dat de sociale partners van dat land een dergelijk verslag effectief hebben opgesteld of aan het opstellen zijn.

Inzake sociaal overleg en de betrokkenheid van de sociale partners in het beleid omtrent de modernisering van de arbeidsorganisatie beschikt België over een grote ervaring, wat door de Unie trouwens duidelijk erkend wordt.

Zo voorziet het interprofessioneel akkoord (IPA) voor 2001-2002, dat in december 2000 door de federale regering werd goedgekeurd, in zowel collectieve als individuele maatregelen voor de aanpassing van de arbeidsorganisatie en de herverdeling van het werk. De bedoeling hiervan is de levenskwaliteit zowel op als naast het werk te verbeteren en de werkgelegenheidsgraad te verhogen, zonder afbreuk te doen aan het evenwicht tussen flexibiliteit en juridische zekerheid, en tegelijk de economische groei en de concurrentiekracht van de bedrijven te garanderen.

De acties in deze richtsnoer situeren zich in een drietal domeinen:

- flexibele arbeidstijdregelingen;
- flexibele arbeidsvormen;
- bevorderen van veiligheid en gezondheid op het werk.

* flexibele arbeidstijdregelingen

De reorganisatie van de arbeidstijd is al sinds lange tijd een thema in het Belgische en, in mindere mate, in het regionale werkgelegenheidsbeleid. Al jaren lang bestaat er een brede waaier van maatregelen inzake meer flexibele werktijden of ook individuele of collectieve arbeidstijdverkorting. Zo worden er lastenverlagingen toegekend aan ondernemingen die werkgelegenheid creëren of behouden dankzij de reorganisatie van de arbeidstijd. Zowel het recht op loopbaanonderbreking als de waaier van mogelijkheden om daarop een beroep te doen, werden de laatste jaren uitgebreid. Het recht op verlof voor medische bijstand en palliatieve zorgen alsook het ouderschapsverlof werden ingevoerd.

Het stelsel van loopbaanonderbreking is in België intussen goed ingeburgerd en zeer succesvol. Het aantal werknemers dat zijn loopbaan in één of andere vorm onderbroken heeft, is in 2001 opnieuw aanzienlijk gestegen. In oktober 2001 waren 31.000 mensen in volledige loopbaanonderbreking, een stijging met 12 pct. in vergelijking met het voorgaande jaar. Ruim 88.000 werknemers combineerden hun job met een deeltijdse loopbaanonderbreking, goed voor een gemiddelde stijging op jaarbasis van meer dan 20 pct. Deze laatste formule is vooral in trek bij werknemers van meer dan 50 jaar. Zij vertegenwoordigden 40 pct. van het aantal deeltijdse loopbaanonderbrekingen.

Recent werden de volgende initiatieven genomen:

- de veralgemening van de 38-urenweek vanaf 1 januari 2003;
- de collectieve arbeidsduurvermindering (op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijds werkende werknemers berekend over een periode van één jaar). Deze maatregel vervangt de steunmaatregelen voor een arbeidsduurvermindering door een systeem van specifieke vermindering van sociale bijdragen om zo de inspanningen van de bedrijven te compenseren in de vorm van een eenmalige aanpassingspremie waarbij nog eens een nieuwe bijdragevermindering komt naargelang de omvang van de arbeidsduurvermindering (van 250 euro tot 600 euro per werknemer en per jaar), voor de bedrijven die de arbeidsduurvermindering behouden (objectief: de stabiliteit en duurzaamheid van de onderhandelde regelingen) en een eenmalige bijdragevermindering van 400 euro per werknemer gedurende een jaar bij overstap naar een vierdagenweek;

- de invoering vanaf 1 januari 2002 voor alle werknemers van het recht op een tijdskrediet van maximum 1 jaar, gespreid over de volledige loopbaan, in de vorm van ofwel een volledige onderbreking van de arbeidsprestaties, ofwel een overstap naar halftijdse arbeidsprestaties. Dit tijdskrediet dat het stelsel van loopbaanonderbrekingen vervangt, moet voor een minimumperiode van 3 maanden per keer opgenomen worden en de werknemer moet minstens 1 jaar anciënniteit tellen in het bedrijf waar hij op dat moment werkt. Op het niveau van de sectoren worden de toepassingsmodaliteiten van deze maatregel vastgesteld (bv. de mogelijkheid tot uitbreiding van het tijdskrediet tot maximum 5 jaar);
- de invoering vanaf 1 januari 2002 van een systeem van individuele arbeidsuurverkorting dat veralgemeend wordt in de vorm van een arbeidsduurvermindering met 1/5, door 1 volledige dag of 2 halve dagen per week minder te werken, gedurende een periode van maximum 5 jaar, gespreid over de volledige loopbaan, voor alle voltijds werkende werknemers die 5 jaar anciënniteit hebben binnen het bedrijf dat hen tewerkstelt.

In dezelfde geest hebben de sociale partners zich verbonden om binnen de NAR een grondige analyse uit te voeren over de mogelijkheden en de experimenten inzake tijdssparen, met het oog op het eventueel uittekenen van een kader hiervoor. In het JER krijgt België trouwens een positieve vermelding dat ons land de eerste lidstaat is, die experimenteert met arbeidstijdrekenen over de gehele beroepsloopbaan.

De Vlaamse regering van haar kant blijft de herverdeling van het werk stimuleren door het systeem van de aanmoedigingspremies voor deeltijds werk en loopbaanonderbreking. In samenspraak met de sociale partners wordt dit premiesysteem vanaf 2002 geheroriënteerd overeenkomstig de volgende vijf pijlers: het opleidingskrediet in geval van een voltijdse loopbaanonderbreking om een opleiding te volgen, het eindloopbaankrediet of het landingsbanenkrediet voor 50-plussers die halftijds uittreden, de premie voor werknemers die in het kader van een herstructureringsplan moeten overschakelen op deeltijdse arbeid, het zorgkrediet bij een voltijdse loopbaanonderbreking om te zorgen voor een kind jonger dan 18 jaar, een familielid ouder dan 70 jaar of een ernstig ziek gezinslid en de premie in het kader van het veralgemeend systeem van arbeidsduurvermindering met één vijfde voor de voltijds werkende werknemer.

Inspeland op de te verwachten nieuwe arbeidsorganisatievormen, hebben de sociale partners zich binnen het IPA 2001-2002 eveneens geëngageerd om een werkgroep op te richten, belast met het bestuderen van eventuele aanpassingen van de wetgeving op de arbeidsduur teneinde die in overeenstemming te brengen met de nieuwe evoluties in de sectoren en in de bedrijven. Ten slotte

zullen de sectoren zich buigen over de problematiek van de overuren om onder meer concrete modaliteiten te voorzien voor de vergoeding en voor de duur van de compensaties.

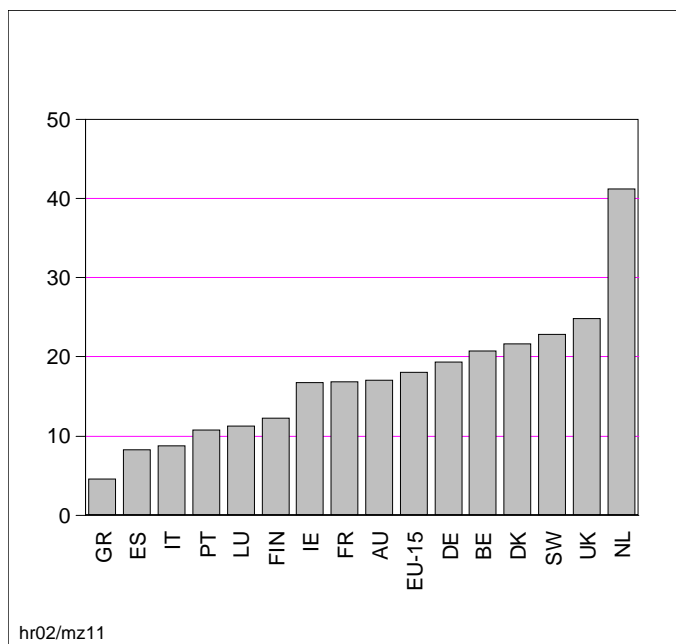
Overigens wordt een reflectie van gepaste arbeidstijdregelingen en flexibele arbeidsvormen gestimuleerd door de nieuwe indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid, die trouwens het verloop van de omvang van flexibele arbeidsvormen op de arbeidsmarkt meten, en in het bijzonder die vormen die onvrijwillig gekozen zijn door de arbeidskrachten. In dit verband wordt hieronder een analyse zowel van de deeltijdarbeid als van contracten van tijdelijke duur, in het bijzonder indien het om onvrijwillige keuzes gaat, gepresenteerd.

Het aandeel van deeltijdarbeid is in België hoger dan het Europese gemiddelde. In België werken 21 pct. van de werknemers deeltijds, tegenover 18 pct. in Europa. In het algemeen gaat het om een grote meerderheid van vrouwen: 40 pct. van hen werkt immers deeltijds, tegen slechts 6 pct. van de mannen.

Nederland vormt een uitzondering in het Europese landschap, met een percentage deeltijdarbeid van meer dan 40 pct., terwijl in de Zuid-Europese landen deeltijdarbeid het minst voorkomt.

Grafiek 11 - Deeltijdarbeid in 2000

(procenten van de totale gesalarieerde werkgelegenheid)

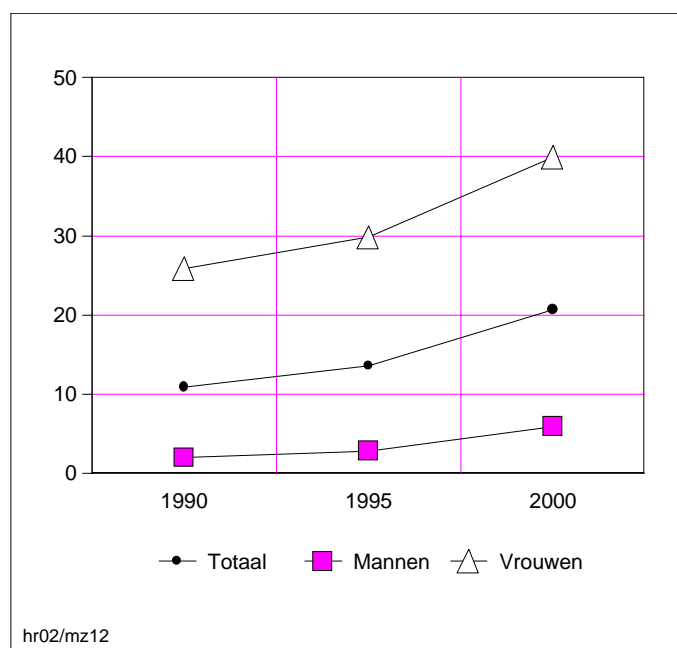


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Deeltijdse arbeid neemt in België onafgebroken toe sinds 1990. In 1990 vertegenwoordigde deeltijdarbeid 11 pct. van de totale gesalarieerde werkgelegenheid, terwijl dat momenteel bijna het dubbele is. Die tendens betreft zowel vrouwen als mannen, maar het verschil tussen de geslachten heeft de neiging zich te handhaven en veeleer groter te worden.

Grafiek 12 - Verloop van de deeltijdarbeid, per geslacht, in België

(procenten van de totale gesalarieerde werkgelegenheid)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

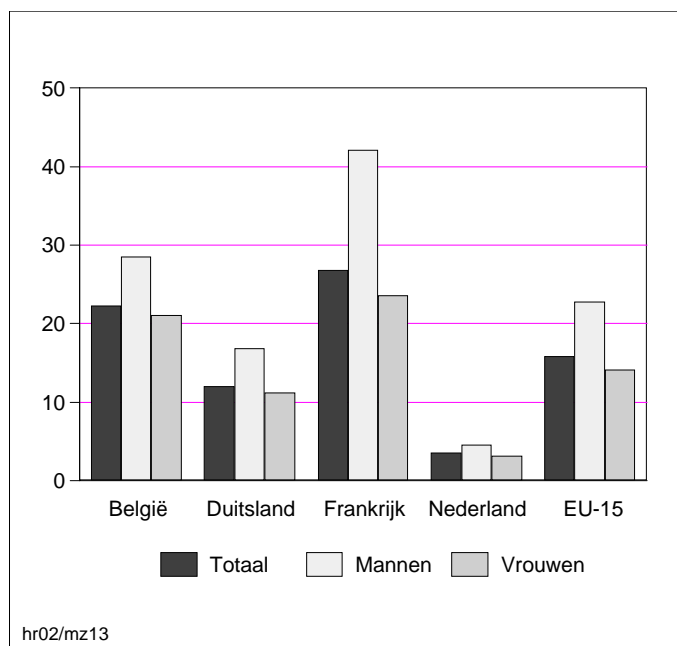
In het kader van de arbeidskrachtentelling worden de personen die deeltijds werken, de vraag gesteld om welke reden zij deeltijds werken. Het is dus mogelijk om op basis van die gegevens, het aandeel van deeltijdwerkers die niet vrijwillig deeltijds werken, te bepalen.

In België is dit aandeel relatief hoog tegenover de buurlanden en de Europese Unie. Het komt in de buurt van 22 pct. en is verhoudingsgewijs groter voor de mannelijke werknemers; zij kiezen dus blijkbaar meer dan vrouwen niet vrijwillig voor deeltijdarbeid. Deze situatie doet zich voor in alle landen. Overigens blijft het evenwel zo dat de grote meerderheid van onvrijwillige deeltijdwerkers vrouwen zijn. In België beliep in 2000 het aandeel van vrouwen in deze groep van werknemers zowat 80 pct.

De situatie terzake in Nederland is opmerkelijk. Het land heeft namelijk niet alleen het grootste aandeel deeltijdse werknemers, maar het aandeel deeltijdwerkers dat onvrijwillig deeltijds werkt, is er het laagst.

Grafiek 13 - Aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid, per geslacht, in 2000

(procenten van het totale aantal deeltijdwerkers)

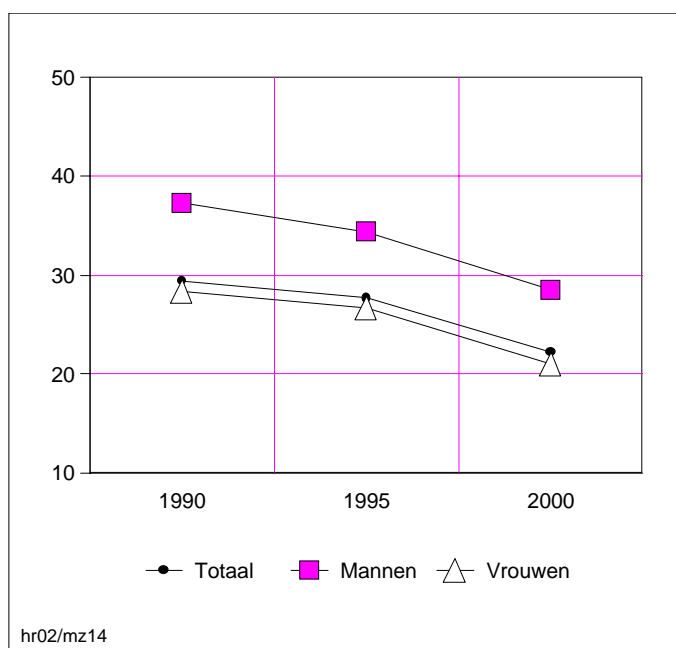


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Hoewel het aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid in België relatief hoog lijkt tegenover de buurlanden, vertoont het de neiging te dalen sedert het begin van het decennium, en dit zowel voor mannen als voor vrouwen.

Grafiek 14 - Verloop van het aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid, per geslacht, in België

(procenten van het totale aantal deeltijdwerkers)



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

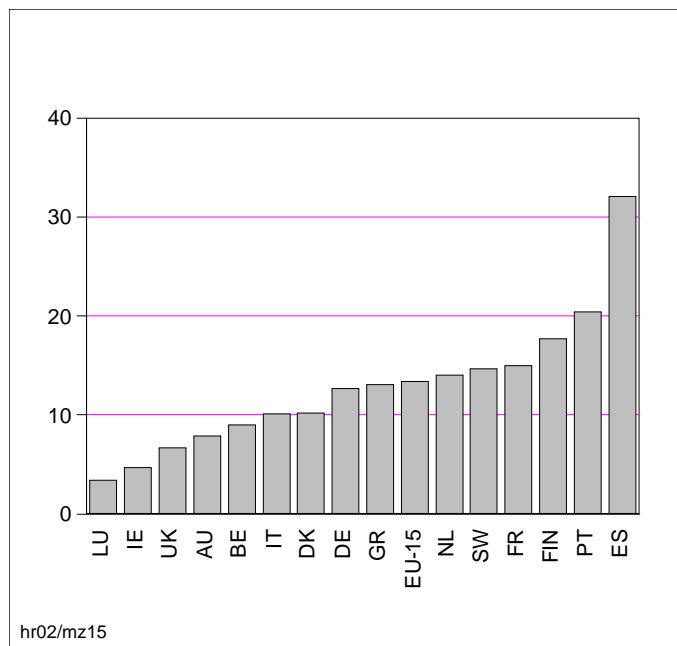
* flexibele arbeidsvormen

In tegenstelling tot de relatieve positie op het vlak van deeltijdarbeid, telt België verhoudingsgewijs minder werknemers met een overeenkomst van tijdelijke²⁵ duur (9 pct.) dan Duitsland (13 pct.), Nederland (14 pct.) en Frankrijk (15 pct.). Het Europese gemiddelde belooft zowat 13 pct. In België wordt, net als in Nederland, wel een sterk onderscheid tussen mannen en vrouwen opgetekend. In die twee landen hebben vrouwelijke werknemers meer een overeenkomst van tijdelijke duur dan hun mannelijke collega's, respectievelijk 12,1 pct. en 6,6 pct., in België.

²⁵ Contracten van tijdelijke duur omvatten arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, uitzendarbeid, seizoenarbeid en arbeidscontracten voor de uitvoering van een strikt bepaald werk.

Grafiek 15 - aantal werknemers met een contract van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

(procenten van het totale aantal salaristrekkers)

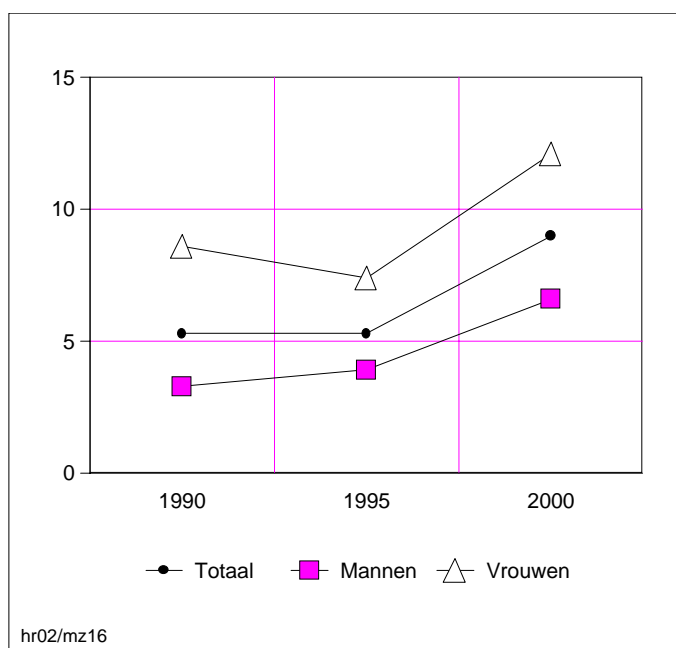


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Net als deeltijdarbeid heeft het aandeel contracten van tijdelijke duur de neiging om te stijgen in België, zowel voor mannen als voor vrouwen. Die ontwikkeling wordt eveneens opgetekend in de buurlanden.

Grafiek 16 - Verloop van het aantal contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

(procenten van het totale aantal salaristrekkers)

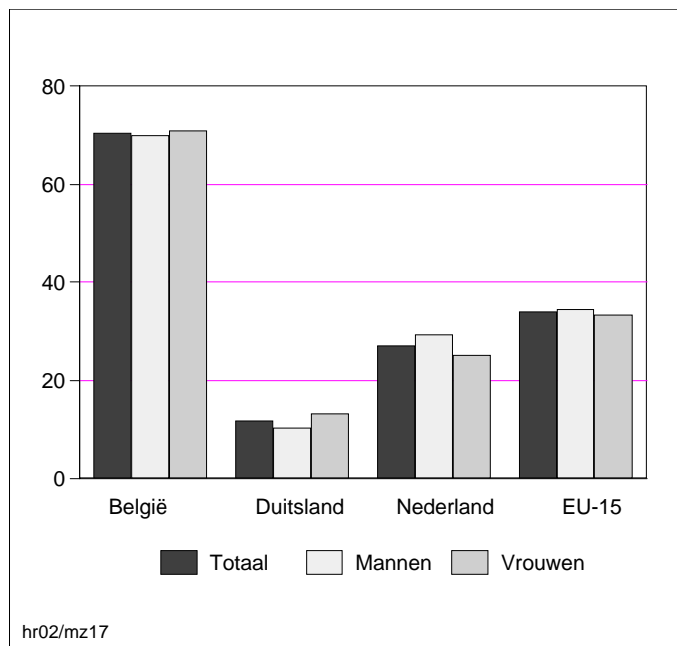


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Hoewel België verhoudingsgewijs minder werknemers telt met een overeenkomst van tijdelijke duur dan de meeste Europese landen, zijn de meesten van deze werknemers verplicht die contracten aan te gaan. Het gedeelte onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur loopt in ons land namelijk op tot 70 pct., tegenover gemiddeld 34 pct. in de landen van de Europese Unie. Dat verschil kan gedeeltelijk verklaard worden door het feit dat in bepaalde landen, een groot aantal overeenkomsten van tijdelijke duur betrekking heeft op jongeren. Dat is met name het geval in Duitsland, waar de intrede tot het beroepsleven relatief veel op die manier gebeurt voor jongeren die een vakopleiding hebben gevolgd.

Grafiek 17 - Aandeel onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

(procenten van het totale aantal contracten van tijdelijke duur)

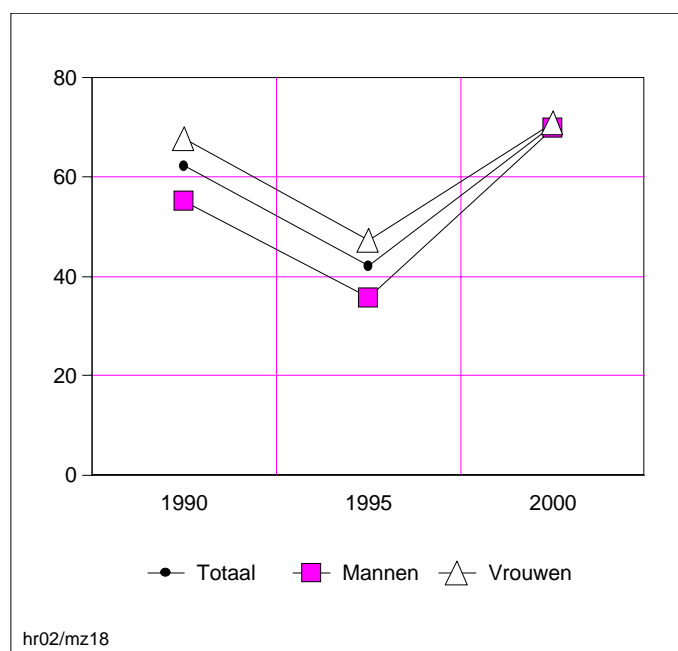


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Het verloop van het aandeel onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur tijdens het decennium vertoont geen duidelijke trend. Wat zich duidelijk manifesteert, is de vermindering van het verschil tussen mannen en vrouwen op dat vlak. In 2000 is er nog nauwelijks een verschil. Ook in de buurlanden van België en in de Europese Unie is dat verschil verwaarloosbaar.

Grafiek 18 - Verloop van het aandeel onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

(procenten van het aantal contracten van tijdelijke duur)

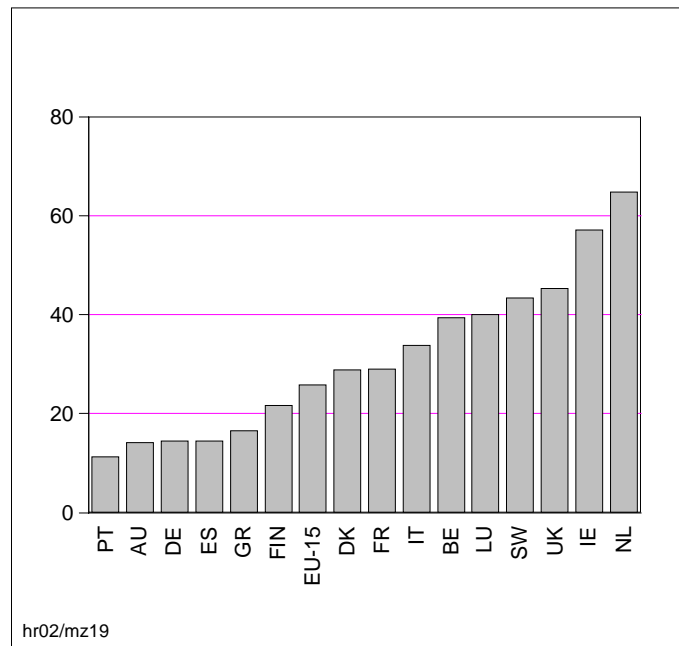


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Bij de overeenkomsten van tijdelijke duur zijn er ook een aantal die deeltijdarbeid betreffen. In België betreft het 40 pct. van de overeenkomsten van tijdelijke duur in 2000. In de Unie beliep dat percentage evenwel slechts 26 pct. Dit type overeenkomst is het meest ontwikkeld in Nederland, waar 65 pct. van de overeenkomsten van tijdelijke duur ook deeltijds zijn. Het gedeelte vrouwen met een dergelijke overeenkomst, die dubbel onzeker is om reden van de beperkte duur en de deeltijdarbeid, is overal groter dan dat van de mannen.

Grafiek 19 - Aandeel deeltijdse arbeidscontracten in de contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

(procenten)

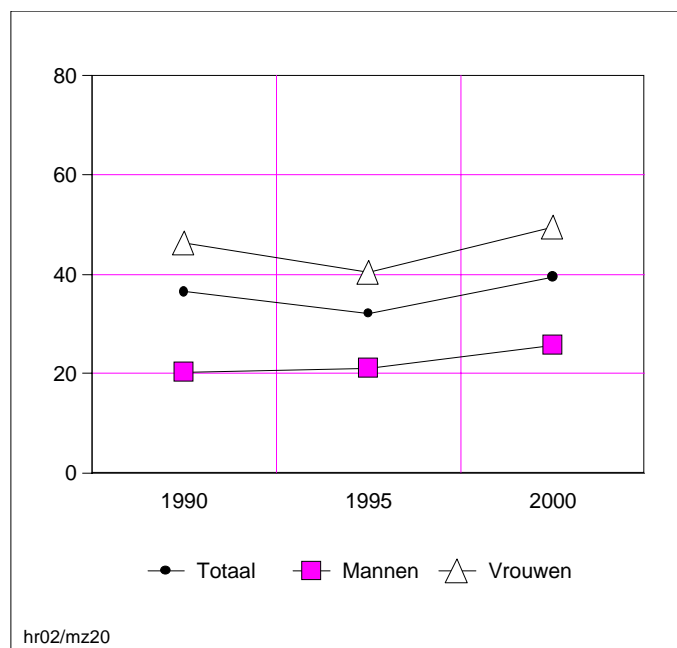


Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

In de loop van het laatste decennium werden nauwelijks meer dergelijke contracten afgesloten in België en het verschil tussen mannen en vrouwen is niet verminderd.

Grafiek 20 - Verloop van het aandeel van deeltijdse contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

(procenten)



Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

Inzake de ontwikkeling van nieuwe contractvormen waarbij flexibiliteit, zekerheid en professioneel statuut van de betrokken werknemers samengaan, waarbij zowel de noden van het bedrijf als de verzuchtingen van de werknemers aan bod komen, is een gemengde werkgroep van de federale overheid en de sociale partners opgericht, die onder meer zich buigt over de problematiek van de ter beschikkingstelling van de werknemers. Voorts wordt aan de toenadering tussen het arbeidersstatuut en het bediendenstatuut gewerkt.

* veiligheid en gezondheid op het werk

Inzake arbeidsongevallen scoort België in vergelijking met de andere lidstaten niet zo goed. In het JER betreuren de Raad en de Commissie dan ook dat België hieromtrent weinig nieuwe initiatieven aankondigt.

richtsnoer15: "ondersteuning van het aanpassingsvermogen als onderdeel van levenslang leren"

Deze richtsnoer vraagt de sociale partners akkoorden inzake LLL af te sluiten, in het bijzonder op het vlak van ICT-technologie, met het oog op het verhogen van het aanpassingsvermogen. De concrete doelstelling wordt geformuleerd dat eind 2003 geen enkele werknemer nog ICT-analfabeet mag zijn.

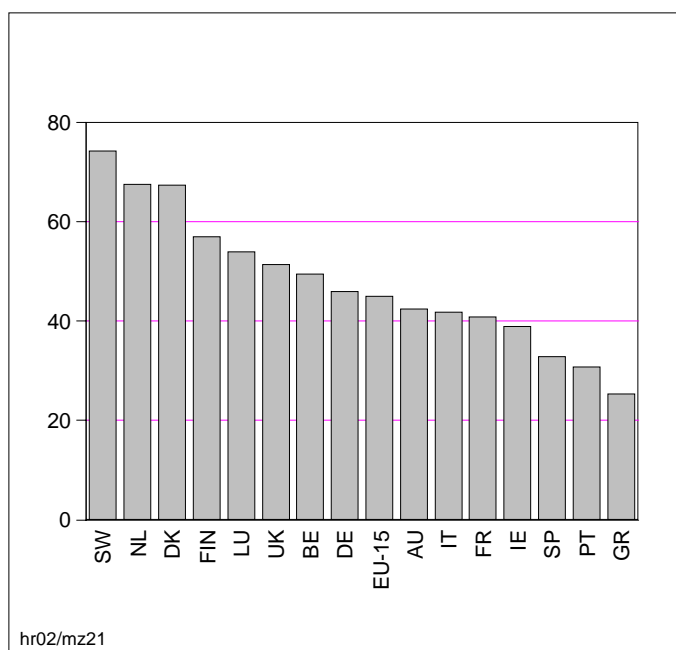
De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) doen zich steeds meer gelden in het dagelijkse leven, met name binnen bedrijven²⁶, en heel wat werknemers hebben er rechtstreeks mee te maken. De ontwikkeling van ICT vraagt dan ook de nodige opleiding van werknemers op dat vlak om de nodige vaardigheden te verwerven om ermee te werken. Met deze twee dimensies wordt rekening gehouden in twee indicatoren inzake kwaliteit van de arbeid: aandeel werknemers in contact met een computer enerzijds, en het volgen van een ICT-opleiding anderzijds.

In 2000 gebruikte ongeveer de helft van de bevolking in België een computer om professionele redenen. Dit aandeel is 5 pct. hoger dan gemiddeld in de Europese Unie. In dit specifieke domein van nieuwe technologieën overschrijden de noordelijke landen opnieuw ruimschoots het Europese gemiddelde, terwijl de beroepsbevolking in de landen van Zuid-Europa minder vaak te maken heeft met het gebruik van een computer. In Zweden gebruiken drie keer zoveel mensen een computer om professionele redenen dan in Griekenland.

²⁶ Conter B. (2001), Formation continue des salariés et développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, SES, miméo.

Grafiek 21 - Beroepsbevolking die een computer gebruikt om professionele redenen, in 2000

(procenten van de beroepsbevolking)



Bron: Eurobarometer, november 2000.

Op Europees niveau is er geen onderscheid tussen mannen en vrouwen inzake gebruik van een computer op het werk. Het opleidingsniveau, de leeftijd en de socio-professionele categorieën zijn echter wel onderscheidende elementen. Wat de leeftijd betreft, hebben de extreme categorieën, de 15-24-jarigen (36,9 pct.) en 55-plussers (28,1 pct.) minder kans een computer te gebruiken voor het werk dan de categorieën 25-39-jarigen (49,2 pct.) en 40-54-jarigen (49,1 pct.). Hetzelfde geldt voor arbeiders (21,8 pct.) tegenover kaderleden (79,8 pct.) en bedienden (68,8 pct.)²⁷.

In een document, getiteld "Strategie voor de werkgelegenheid in de informatiemaatschappij"²⁸, formuleert de Europese Commissie aanbevelingen voor de lidstaten en voor de sociale partners betreffende de mogelijkheden voor elke werknemer om de noodzakelijke kennis te verwerven in de informatiemaatschappij. Deze aanbevelingen, die rekening houden met de toekomstige en omvangrijke tewerkstelling in bedrijven die informatietechnologieproducten of -diensten produceren of gebruiken, sluiten aan bij de bevinding van een noodzakelijke aanpassing van de arbeidskrachten in de informatiemaatschappij.

²⁷ Eurostat (2000), Europeanen en de informatie- en communicatietechnologieën in het kader van de tewerkstelling, Eurobarometer 54.0, november.

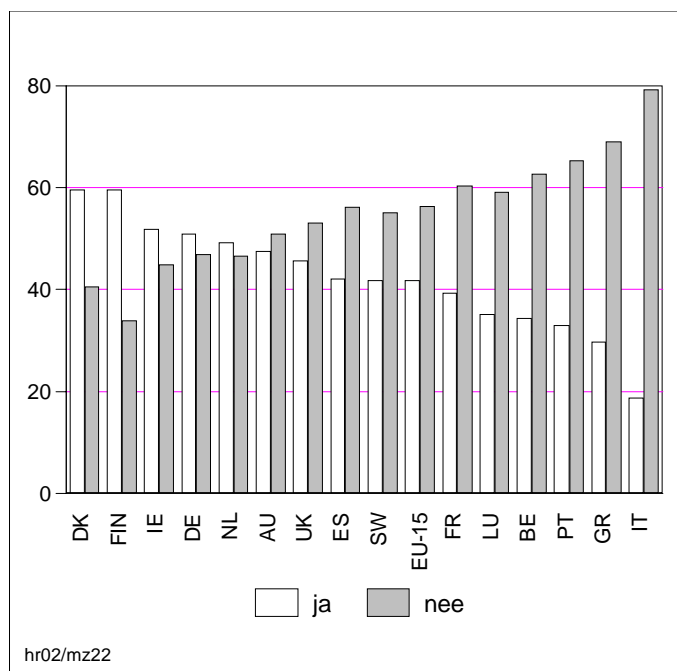
²⁸ Europese Commissie, 2000.

In het kader van een Europese economie, die de ambitie heeft om de meest competitieve kenniseconomie ter wereld te worden, vormt de opleiding van werknemers een belangrijke uitdaging. Meer opleiding is immers noodzakelijk om de kwalificaties van de arbeidskrachten te verbeteren en hen meer efficiënt te laten werken.²⁹

In dat verband lijkt het interessant te toetsen of elke werknemer de mogelijkheid krijgt zich bij te scholen in de ICT-technologie. Het aandeel werknemers dat een computer gebruikt en een ICT-opleiding heeft gevolgd, is het hoogst in Denemarken, waar 60 pct. van de mensen die met een computer werken, een dergelijke opleiding hebben genoten. In Europa bedraagt dit aandeel 42 pct. België scoort slechter (34 pct.) dan het Europese gemiddelde.

Grafiek 22 - Beroepsbevolking die een computer gebruikt om professionele redenen en die wel of geen ICT-opleiding heeft genoten om professionele redenen, in 2000

(procenten van de beroepsbevolking die een computer gebruikt om professionele redenen)



Bron: Eurobarometer, november 2000.

Als gevolg van de vastgestelde ongelijkheden inzake levenslang leren, is het ook interessant om op het vlak van ICT het profiel te analyseren van de mensen die deze opleidingen genieten en te zien in welke mate de verschillende categorieën werknemers al dan niet dezelfde

²⁹ Conter B. (2001), op cit.

toegangsmogelijkheden hebben tot dit soort opleiding. Het zou kunnen dat de ongelijkheid inzake toegang tot een professionele opleiding, die in het algemeen wordt vastgesteld, nog meer uitgesproken is voor opleidingen op het vlak van nieuwe technologieën. De Eurobarometerpeiling toont namelijk aan dat de beroepscategorie, het opleidingsniveau en het geslacht bepalende factoren zijn voor dit soort opleiding. Volgens het Europese gemiddelde hebben 44,5 pct. van de vrouwen een informatica-opleiding gevolgd voor hun werk (tegenover 39,8 pct. mannen). Dit aandeel is het hoogst bij personen tussen 40 en 54 jaar (46,8 pct.) en het laagst bij jongeren (29,8 pct. voor de 15-24 jarigen). Het opleidingsniveau is positief gecorreleerd met het feit of men een dergelijke opleiding heeft genoten: 34,2 pct. onder hen heeft ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs, 39,9 pct. zijn gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs en 45,7 pct. zijn hogeschoolden. De kaderleden (56,4 pct.) en de bedienden (49,9 pct.) zijn het sterkst vertegenwoordigd³⁰.

De problematiek van opleiding in nieuwe technologieën kruist herhaaldelijk het thema van ongelijkheden. Uit de beschikbare gegevens blijken immers grote ongelijkheden inzake toegang tot die nieuwe technologieën en het gebruik ervan. Het volgen van permanente opleiding op dat vlak is meestal weggelegd voor de vaste werknemers van bedrijven en voor degenen die initieel een hogere opleiding hebben genoten³¹. In dat verband zijn de kwaliteitsindicatoren die door de Europese Raad werden uitgewerkt, misschien niet voldoende en moeten ze aangevuld worden met een analyse van de inhoud van de opleidingsprogramma's, alsook met het profiel van de begunstigden.

Het JER merkt op dat de informatie over sociale akkoorden inzake LLL in de verschillende NAP's veeleer beperkt is. Hoewel in de meeste lidstaten hieromtrent sociale akkoorden zijn afgesloten, is er nauwelijks informatie beschikbaar over de uitvoering en de resultaten ervan. België wordt in deze materie als voorbeeld aangehaald naar aanleiding van het laatste IPA. In dit akkoord gaan de sociale partners het engagement aan om 0,1 pct. van de loonmassa te besteden aan opleiding van risicogroepen en om voor het einde van 2004 minstens 1,9 pct. van de loonmassa te besteden aan vorming van de werknemers. Het verloop van de vormingsinspanningen van zowel werkgevers als werknemers is reeds besproken bij de evaluatie van richtsnoer 4.

Inzake de oproep om LLL toe te spitsen op ICT, en in het bijzonder om het aantal ICT-analfabeten fors terug te schroeven tegen het einde van 2003, is het antwoord in de meeste NAP's zwak.

³⁰ Eurostat (2000), op cit.

³¹ Conter B. (2001), op cit.

Geen enkele lidstaat beschikt over een actieplan om die concrete doelstelling te bereiken. In het Belgische NAP worden de volgende initiatieven vernoemd:

- de hefboomkredieten voor innovatie-opleidingen en de start van OpenDistanceLearning-platforms (ODL) in Vlaanderen;
- een pilootproject inzake het sensibiliseren voor het volgen van een ICT-opleiding in Wallonië.

II.2.4 Vierde pijler: Versterking van het gelijkekansenbeleid voor mannen en vrouwen

De laatste decennia is de arbeidsdeelname van vrouwen in geheel de Europese Unie fors toegenomen. Kwantitatief gaat het de goede richting uit, ook al beliep het ecart met de werkgelegenheidsgraad van de mannen nog steeds 18 procentpunten in de Unie in 2000. Maar vooral kwalitatief kan er nog veel worden verbeterd. Deze vierde pijler duidt een verdere stijging van het aantal werkende vrouwen als een eerste beleidsuitdaging aan, maar stelt eveneens dat het even belangrijk is dat de genderkloof inzake de kwaliteit van de banen wordt gedicht.

Deze vierde pijler telt een drietal actiedomeinen, die alle drie worden geconcentreerd in één richtsnoer.

richtsnoer 16: "gendermainstreaming en monitoring van gelijke kansen"

In deze richtsnoer wordt aanbevolen om vrouwen maximale kansen op de arbeidsmarkt (gelijk loon voor gelijk werk, geen genderinvloeden in belasting- en uitkeringsstelsels, gelijke kansen voor levenslang leren en ICT, ...) te geven door het genderaspect bij de uitvoering van alle richtsnoeren van de vier pijlers te integreren. Expliciet worden hiervoor concrete middelen aangeduid, zoals het versterken van het proces dat streeft naar gelijke vertegenwoordiging in adviesorganen, het meten van de weerslag van elke richtsnoer op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en de noodzaak tot het opstellen van objectieve indicatoren (om te beginnen met een volledige uitsplitsing naar geslacht van de arbeidsmarktstatistieken) om adequaat de vooruitgang in "gendergelijkheid" in te schatten.

Het JER stelt vast dat de lidstaten er niet zijn in geslaagd een adequate monitoringprocedure inzake het genderaspect voor elke richtsnoer op te stellen en dat ze evenmin indicatoren hebben gedefinieerd om de eventuele vooruitgang terzake objectief te meten, zoals dat in de richtsnoeren 2001 was gevraagd.

Nochtans is het van essentieel belang dat analyses inzake het genderaspect gebeuren op basis van betrouwbare statistische gegevens. Ook al wordt België in het JER niet geciteerd als een lidstaat, die hieromtrent enige vooruitgang heeft geboekt, zijn er diverse initiatieven. Zo worden in alle gewesten de statistische arbeidsmarktgegevens uitgesplitst volgens geslacht (aantal werkzoekenden, programma's ter bevordering van de werkgelegenheid, enz.). Bovendien wordt zowel in het Waalse Gewest als in Brussel het opnemen van de gelijkheidsdimensie in alle acties op het vlak van tewerkstelling en beroepsopleiding gewaarborgd door met name het Gelijke Kansennetwerk. In Vlaanderen wordt er met een monitoringsysteem gewerkt, dat als doel heeft de

verhouding man-vrouw vanuit een kwantitatief oogpunt te volgen en de resultaten ervan te publiceren in een jaarverslag.

Bovendien is, om de acties inzake het dichten van de genderkloof op verschillende domeinen van de diverse overheden te coördineren, een interministeriële conferentie inzake gelijke kansen georganiseerd door alle ministers bevoegd voor gelijke kansen.

Bij die gelegenheid werd besloten met voorrang de initiatieven in drie domeinen te coördineren door middel van vooral een betere consultatie van de bevoegde adviesorganen: bestrijding van geweld met name bij het werk en op de werkplaats (morele en seksuele intimidatie), toegang van vrouwen tot ICT en tot de beslissingscentra. Daarnaast heeft de federale regering in het kader van de opvolging van de Wereldvrouwenconferentie te Peking een strategisch plan inzake gelijke kansen opgesteld. Dat plan komt deels tegemoet aan de vraag rekening te houden met het genderaspect in diverse beleidsdomeinen, te beginnen met een gender-meanstreaming van de acties in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren.

Ten slotte hecht het Belgische NAP in uitvoering van deze richtsnoer nogal belang aan de ontwikkeling van ICT als een fenomeen dat nieuwe kansen biedt voor vrouwen, niet enkel in termen van werk, maar ook wat betreft het ontwikkelen van loopbanen voor vrouwen door middel van nieuwe vormen van werkorganisatie. Toch is het gebruik en het beheer van deze nieuwe technologieën nog overwegend een mannenaangelegenheid (minder dan 30 pct. van de Belgische internetsurfers zijn vrouwen en de ondernemingen in de ICT-sector hebben slechts 17 pct. vrouwen in dienst en dan nog meestal in de laagste functies). De ondervertegenwoordiging van vrouwen in ICT houdt het risico in van een steeds groter wordende horizontale en verticale beroepssegregatie en een sociaal risico dat erin bestaat dat zij in de categorie "info-armen" terechtkomen. Om hier tegen in te gaan moet een actieplan voor gelijke toegang van vrouwen tot de nieuwe technologieën uitgewerkt worden in het kader van de interministeriële conferentie.

richtsnoer 17: "bestrijding van de genderkloof op diverse vlakken"

Deze richtsnoer handelt over de bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen en bevat verschillende actiepunten, met name:

- evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in alle beroepen en sectoren;
- gelijke beloning voor gelijk en gelijkwaardig werk en vermindering van de inkomensverschillen tussen vrouwen en mannen;
- meer maatregelen ter verbetering van de positie van de vrouw;

- het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Betreffende dit laatste actiepoint wordt aan de lidstaten gevraagd om nationale doelstellingen inzake een uitgesproken verkleining van de kloof in werkgelegenheids- en werkloosheidsgraden tussen mannen en vrouwen vast te stellen.

* gender-gap inzake werkgelegenheid en werkloosheid

Tijdens de laatste decennia is het aantal vrouwen met een baan sterk gestegen. België bevond zich in een overgangsfase van een kostwinners- naar een tweeverdienerssamenleving, een maatschappelijke beweging die nog niet is voltooid. De werkgelegenheidsgraad voor vrouwen beliep in 2000 gemiddeld 51,5 pct. tegen slechts 40 pct. in het begin van de jaren '80 en hun aandeel in de werkgelegenheid is opgelopen tot 43 pct., tegen slechts 35 pct. in 1980. Op basis van geharmoniseerde Europese cijfers blijkt trouwens dat België, samen met Ierland en Nederland, tussen 1983 en 2000 inzake arbeidsdeelname van vrouwen de grootste vooruitgang heeft geboekt.

Kwantitatief gaat het dus de goede richting uit. Toch ligt de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in België nog steeds zowat 2,5 procentpunten lager dan het gemiddelde van de Europese Unie en zelfs ongeveer 18 procentpunten lager dan deze in de drie best presterende lidstaten terzake en zowat 5,5 procentpunten onder de Stockholm-doelstelling voor de gehele Unie voor 2005. Uitgesplitst naar gewest lag de werkgelegenheidsgraad van vrouwen in Vlaanderen in 2000 hoger dan in de andere gewesten van het land, namelijk 55 pct. tegen respectievelijk 49 pct. en 46 pct. in Brussel en het Waals Gewest. Ook het ecart met de werkgelegenheidsgraad van de mannen blijft, ondanks de scherpe terugval, in België toch nog steeds zowat 18 procentpunten. De vrouw/man tewerkstellingsratio, die de relatieve positie van de vrouwen ten opzichte van die van de mannen op de arbeidsmarkt weergeeft en, derhalve, de gender(on)gelijkheid meet, lag in 2000 op basis van geharmoniseerde Europese cijfers in België op hetzelfde niveau als het Europese gemiddelde, namelijk 0,74. Bij de drie belangrijkste partners bedroeg die indicator 0,79, terwijl hij in de Scandinavische landen gemiddeld zowat 0,9 beliep.

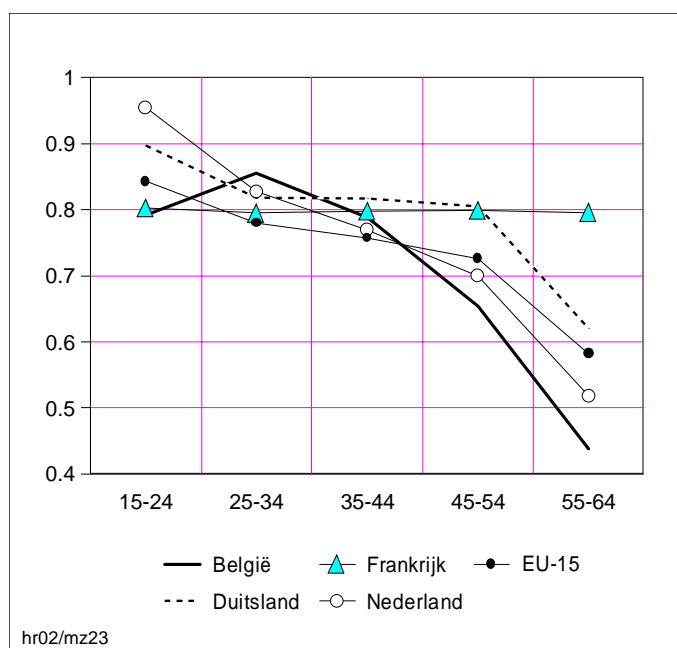
Bovendien zijn er specifieke groepen die wat achterop hinken, zoals oudere vrouwen en vrouwen met een laag opleidingsniveau.

De werkgelegenheidsgraad van de vrouwen is systematisch en in alle landen van de Unie lager dan die van de mannen, welke leeftijdscategorie men ook bekijkt. Trouwens, is de vrouw/man tewerkstellingsratio, die de relatieve positie van de vrouwen ten opzichte van die van de mannen op de arbeidsmarkt weergeeft, het hoogst voor de bevolkingsgroep van 15 tot 24 jaar, met

uitzondering van Frankrijk, waar de vrouw/man-tewerkstellingsratio nauwelijks verschilt naar gelang de leeftijdsgroep. In België is die ratio voor de jongste leeftijdsgroep evenwel iets lager dan voor de categorie van 25-34 jarigen; hij bevindt zich rond de 0,80.

Wat de oudere categorieën betreft (van 45 tot 54 jaar en van 55 tot 64 jaar), onderscheidt België zich met zeer lage vrouw/man-tewerkstellingsratio's. Voor de 55-64-jarigen bedraagt die ratio immers zowat 0,44, tegen bijna 0,6 gemiddeld in de Unie.

Grafiek 23 - Vrouw/man-tewerkstellingsratio naar leeftijdsgroep in 2000



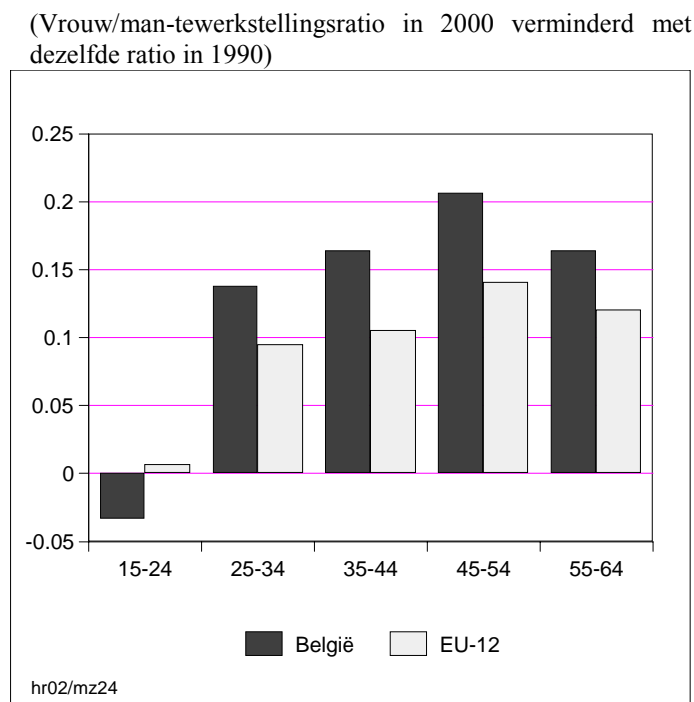
Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

De feminisatie van de arbeidsmarkt in België lijkt dan ook met vertraging plaats te vinden. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen voor de leeftijdsgroep van 25 tot 39 jaar in België gemiddeld hoger ligt dan gemiddeld in de Europese Unie - wat uitsluitend aan Vlaanderen te danken is -, zakt hij vanaf de leeftijdscategorie van 40 tot 49 jaar onder het Europese gemiddelde. Voor de vrouwelijke 50-plussers is het ecart tussen België en de Unie meer dan 10 procentpunten. Voor deze leeftijdscategorie spelen trouwens geen verschillen meer tussen Vlaanderen en Wallonië.

Tussen 1990 en 2000 is, gemiddeld genomen, het verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen en die van de mannen in Europa verminderd. In België is die verkleining van het ecart voor alle leeftijdscategorieën boven de 25 jaar groter dan gemiddeld in de Unie. De grootste stijging van de vrouw/man-tewerkstellingsratio wordt opgetekend voor de 45-54-jarigen, voor wie

die ratio gestegen is van 0,45 tot 0,65. Ondanks deze geleidelijke verbetering blijft de werkgelegenheidsgraad van vrouwen van 45 jaar en ouder relatief laag, omdat hij zich op een zeer laag niveau bevond. Toch zouden de stijgingen die tussen 1990 en 2000 groter waren dan het Europese gemiddelde, de geleverde inspanningen moeten waarderen en de sociale hervormingen, die tewerkstelling voor vrouwen in alle leeftijdscategorieën begunstigen, moeten bevorderen.

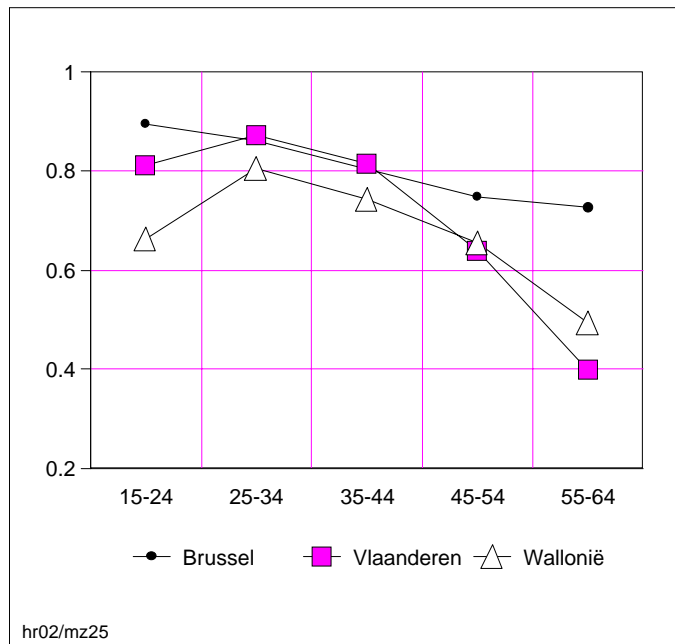
Grafiek 24 - Verloop van de vrouw/man-tewerkstellingsratio naar leeftijdsgroep tussen 1990 en 2000 in België en de EU-12



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Wat betreft de vrouw/man tewerkstellingsratio van de andere leeftijdsgroepen scoort Brussel het best. De ratio's van de leeftijdsgroepen van 45-54 jaar en van 55-64 jaar zijn hoger dan die in de andere gewesten. Zo bedraagt die ratio voor de 55-64-jarigen respectievelijk 0,40, 0,49 en 0,73 in Vlaanderen, Wallonië en Brussel. In Wallonië is deze ratio het laagst voor de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar, met name 0,66 tegenover 0,81 en 0,90 in Vlaanderen en Brussel.

Grafiek 25 - De vrouw/man-tewerkstellingsratio in 2000 in België en de drie gewesten naar leeftijdsgroep



Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

De te beperkte arbeidsdeelname van vrouwen situeert zich hoofdzakelijk bij de laaggeschoolde vrouwen. Algemeen is geweten dat de kansen om aan het arbeidsproces deel te nemen, stijgen naargelang van het bereikte opleidingsniveau. Nog meer dan voor mannen geldt dit voor vrouwen. Zo is het verschil inzake werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen relatief beperkt voor hooggeschoolden, wat nog niet het geval is voor laaggeschoolden. De vrouw/man tewerkstellingsratio stijgt tot meer dan 0,9 voor de hooggeschoolden, terwijl hij voor de laaggeschoolden op amper 0,6 blijft hangen. Sommigen spreken dan ook van een "emancipatie in twee snelheden".

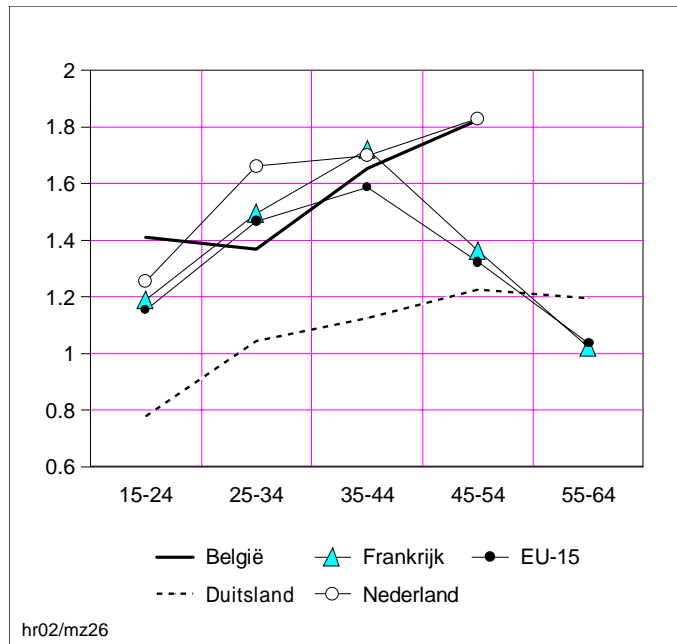
Tabel 15 - Gender gaps in de werkgelegenheid en werkloosheid 2000: nationale doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraden

Member States	Female employment rate ¹	Employment gender gap	Female employment rate target set in 2001 NAP	Female unemployment rate 2000	Unemployment gender gap
Italy	39.6	27.9	-	14.4	6.4
Spain	40.3	29.6	-	20.6	10.8
Greece	40.9	30.2	-	16.7	9.4
Luxembourg	50.3	24.8	-	3.0	1.1
Belgium	51.5	18.0	-	8.8	3.1
Ireland	54.0	22.1	-	4.2	-0.1
France	55.3	14.0	55.8% in 2001	11.5	3.7
Germany	57.9	14.9	-	8.3	0.7
Austria	59.4	17.6	-	4.3	1.1
Portugal	60.3	16.3	Reducing the employment gender gap by 25% by 2003	5.2	1.8
Netherlands	63.7	18.7	65% labour force participation by 2010	3.7	1.7
Finland	64.4	6.2	-	10.6	1.5
United Kingdom	64.4	13.2	(70% for lone parents)	4.9	-1.1
Sweden	71.0	3.8	-	5.8	-0.2
Denmark	71.6	9.2	-	5.3	1.1

Bron: JER 2001.

¹ Employment rates in Member States that have already reached the 60% Lisbon target are marked in bold.

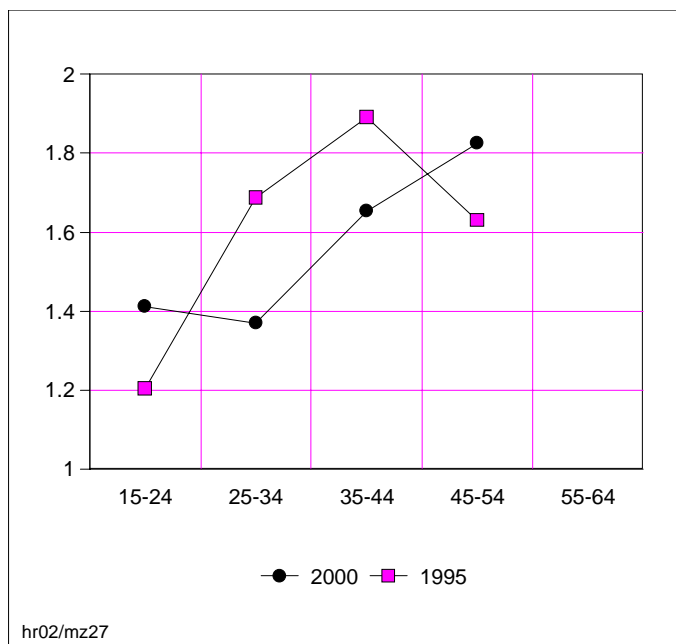
De werkloosheidsgraad van vrouwen ligt hoger dan die van mannen, ongeacht de leeftijdsgroep of het beschouwde land. Duitsland vormt hierop een uitzondering met betrekking tot de leeftijdsgroep van 15 tot 24 jaar. In dat land is ook het verschil tussen de werkloosheidsgraad van mannen en die van vrouwen minder uitgesproken, met uitzondering van de oudere leeftijdscategorieën. In België wordt de kloof tussen de werkloosheidsgraad van vrouwen en die van mannen groter naarmate de leeftijd stijgt.

Grafiek 26 - De vrouw/man-werkloosheidsratio in 2000 naar leeftijd

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

In een context waarin de totale werkloosheidsgraad in België sterk gedaald is tussen 1995 en 2000, namelijk van 9,4 pct. tot 6,6 pct., is de relatieve positie van de vrouwen tegenover die van de mannen in 2000 in België minder goed voor jongeren en ouderen. Ze is evenwel beter voor de 25-44-jarigen.

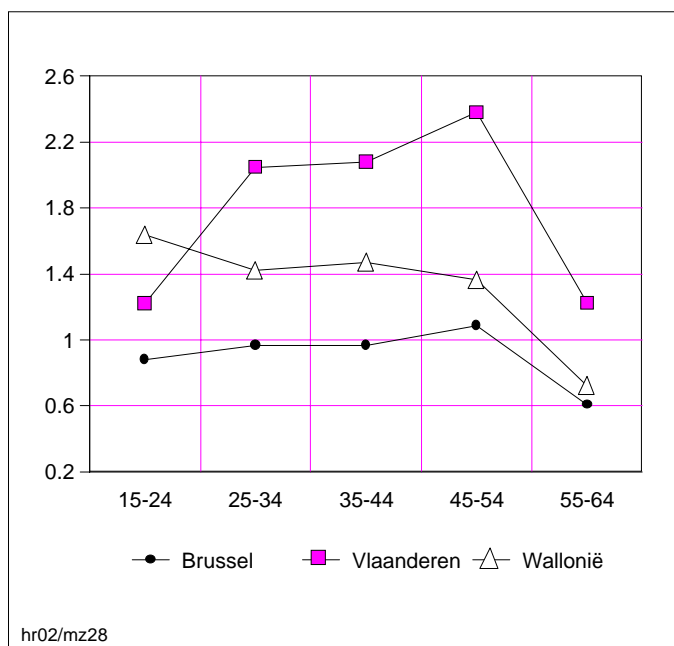
Grafiek 27 - Verloop van de vrouw/man-werkloosheidsratio tussen 1990 en 2000 in België naar leeftijdscategorieën



Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Wat de vrouw/man-werkloosheidsratio betreft, presteert het Brussels gewest goed. De verhouding tussen de werkloosheidspercentages van vrouwen en die van mannen ligt immers dicht in de buurt van 1, behalve voor de groep van 55-64-jarigen, voor wie de werkloosheidsgraad van vrouwen lager ligt dan die van mannen. Dat is ook het geval in Wallonië. In dit gewest is de ratio voor de andere leeftijdscategorieën evenwel zowat 1,4. In Vlaanderen, waar de laagste werkloosheidsgraden werden opgetekend, ongeacht de beschouwde leeftijdscategorie, zijn de vrouw/man-werkloosheidsratio's evenwel hoog: zij gaan tot 2,4 voor de 45-54-jarigen.

Grafiek 28 - De vrouw/man-werkloosheidsratio in 2000 in Brussel, in Vlaanderen en in Wallonië naar leeftijd



Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

* gender-gap inzake lonen

Hoewel het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde reeds in 1951 in de Conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie is ingeschreven en sindsdien hieromtrent specifieke wetgeving op zowel Europees als Belgisch vlak tot stand is gekomen, blijven er nog steeds aanzienlijke en hardnekkige beloningsverschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Uit de door Eurostat geharmoniseerde resultaten van een enquête naar de loonstructuur blijkt dat in de Europese Unie het gemiddelde maandelijkse brutoloon van de vrouwen zowat 76 pct. van dat van de mannen bedroeg in 1995. Met een ratio van 84 pct. is België, samen met Denemarken, Luxemburg en Zweden, de lidstaat met het kleinste genderonevenwicht inzake beloning in de Europese Unie.

Er zijn verschillende factoren die de loonkloof tussen mannen en vrouwen verklaren. In de eerste plaats heeft de gendergap inzake lonen te maken met verschillen in opleiding, ervaring en anciënniteit. Ook de naar geslacht gesegregeerde arbeidsmarkt draagt ertoe bij. Horizontale segregatie houdt in dat mannen en vrouwen zich in onderscheiden segmenten van de arbeidsmarkt concentreren. Zo blijken vrouwen vooral actief te zijn in zgn. welzijnsproducerende sectoren, waar de lonen lager liggen. De verticale segregatie betekent dat mannen en vrouwen zich op verschillende functieniveaus binnen eenzelfde sector bevinden. Vrouwen zijn daarbij veeleer terug te vinden in lagere, en derhalve minder betaalde, functies. Ten slotte is er ook sprake van

discriminatie in functiewaardering, wat betekent dat een lagere waardering wordt gegeven aan functies die overwegend door vrouwen worden ingevuld. Gelet op het feit dat de huidige functieclassificatiesystemen in België grotendeels nog dateren uit een periode, wanneer vrouwen amper op de arbeidsmarkt actief waren, is de discriminatie in functiewaardering wellicht een belangrijke factor in de verklaring van de bestaande loonkloof.

Het is dan ook van belang dat de sociale partners hun engagementen van het IPA 1999-2000 om de functieclassificatiesystemen meer geslachtsneutraal te maken tot tevredenheid van de Europese Raad en Commissie in het nieuwe IPA 2001-2002 hebben herhaald..

* segregatie

Op de arbeidsmarkt is er nog altijd sprake van een scheiding tussen zogenaamde "mannenberoepen" en "vrouwenberoepen", en zelfs tussen "mannensectoren" en "vrouwensectoren". Uit onderzoek blijkt dat in België vooral in de industrie, en meer bepaald in de verwerkende nijverheid, de genderongelijkheid inzake tewerkstellingskansen groot is. In België waren in 2000 amper 6 pct. van de vrouwen tussen 15 en 64 jaar werkzaam in de industrie, tegen ongeveer een kwart van de mannen. De vrouw/man tewerkstellingsratio van zijn kant beliep in België in 2000 in de industrie amper 0,24. In internationaal perspectief betekent dit dat België, samen met de andere twee Beneluxlanden en Spanje, helemaal aan de staart van het Europese peloton bengelt.

In de dienstensector daarentegen is de situatie totaal verschillend. In het geheel van de diensten kan men in het algemeen spreken van een genderevenwicht. De vrouw/man tewerkstellingsratio bedroeg er in 2000 in België ongeveer 1,05, wat nagenoeg overeenstemt met het Europese gemiddelde. Dat gemiddelde verhult evenwel sterk uiteenlopende ontwikkelingen in de verschillende subbranches met systematische onder- en oververtegenwoordiging van vrouwen in bepaalde beroepen en branches. Zo is het aandeel van de vrouwen in de gezondheidszorg overweldigend, terwijl het in de financiële diensten relatief laag uitvalt.

* positie van de vrouw in de arbeidsorganisatie

In Europa bedraagt het aandeel vrouwen in het totale aantal personen met een leidinggevende functie of een hogere kaderfunctie 30 pct. België benadert het Europese gemiddelde met een aandeel van zowat 32 pct. In alle landen is er een discrepantie tussen het aandeel van vrouwen in de totale werkgelegenheid en hun vertegenwoordiging in de groep van personen die een

directiefunctie uitoefenen. Vrouwen hebben derhalve op dat vlak in alle landen een achterstand. Het verschil varieert evenwel nogal sterk, met name van 5,2 pct. in Spanje tot 22,5 pct. in Italië. België, waar dat ecart tussen het aandeel vrouwen in de totale werkgelegenheid en hun aandeel in leidinggevende functies, zowat 10,3 pct. belooft, scoort derhalve beter op dat vlak dan veel andere Europese landen.

Tabel 16 - Aandeel van vrouwen in de totale werkgelegenheid en in de groep personen die een directiefunctie uitoefenen in 2000

(procenten)

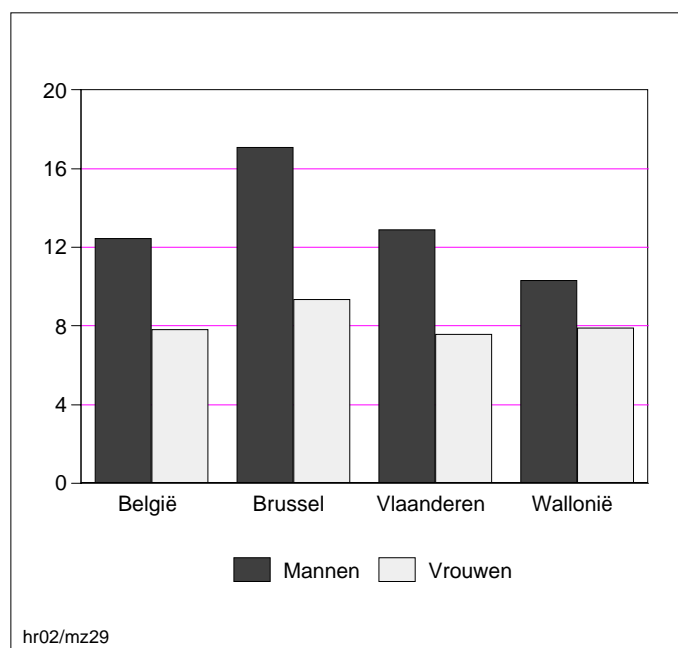
Land	Aandeel van vrouwen in de totale werkgelegenheid	Aandeel van vrouwen in de groep personen die een directiefunctie uitoefenen	Vershil
ES	37,3	32,1	5,2
IE	40,8	35,1	5,7
FR	44,8	34,9	10,0
BE	42,3	32,0	10,3
UK	44,8	33,7	11,2
LU	39,2	27,3	12,0
GR	37,7	25,4	12,4
EU-15	42,6	30,0	12,6
PT	45,1	31,2	13,9
AU	44,0	29,9	14,1
DE	43,4	27,1	16,3
SE	47,9	30,6	17,3
NL	42,8	25,3	17,5
FI	47,4	26,7	20,8
DK	46,6	24,2	22,4
IT	36,8	14,3	22,5

Bron: Eurostat, arbeidskrachtentelling.

Mannen hebben derhalve verhoudingsgewijs meer leidinggevende functies of hogere kaderfuncties dan vrouwen. Die situatie doet zich voor in alle gewesten in België. Het verschil tussen mannen en vrouwen is het grootst in Brussel en het kleinst in Wallonië. In dit gewest is ook het totale aandeel van leidinggevend en hogere kaders het kleinst in de totale werkgelegenheid.

Grafiek 29 - Aandeel personen die een directiefunctie uitoefenen in de totale werkgelegenheid in 2000: uitsplitsing naar geslacht en naar gewest

(procenten van het totale aantal werkenden)

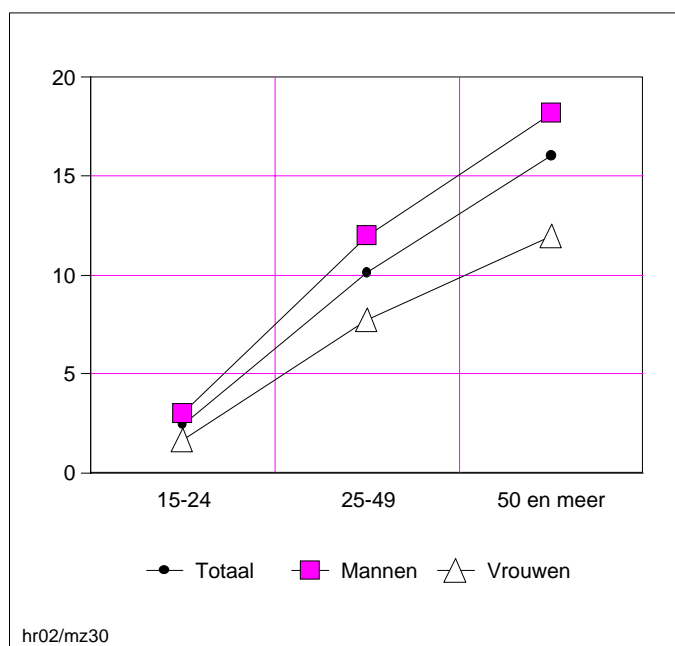


Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

Uit de uitsplitsing naar leeftijd blijken nog twee andere zaken. Enerzijds stelt men vast dat hoe ouder men is, hoe groter de kans is dat men een leidinggevende functie uitoefent, wat wellicht samenhangt met het verwerven van beroepservaring. Anderzijds stelt men vast dat het verschil tussen mannen en vrouwen vermindert naarmate het jongere generaties betreft. Dat laatste is een positief vooruitzicht voor een grotere feminisatie van leidinggevende functies en hogere kaderfuncties.

Grafiek 30 - Aandeel personen die een directiefunctie uitoefenen in de totale werkgelegenheid in België in 2000: uitsplitsing naar geslacht en naar leeftijd

(procenten)



Bron: NIS, arbeidskrachtentelling.

richtsnoer 18: "een betere combinatie van arbeid en zorg"

Deze richtsnoer omvat de vergemakkelijking van de combinatie van werk en gezin en van de herintreding op de arbeidsmarkt. In dit kader worden de lidstaten opgeroepen om:

- werk te maken van gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen, zoals ouderschapsverlof en andere vormen van verlof;
- het aantal betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede opvangmogelijkheden voor kinderen en andere afhankelijke personen te vermeerderen. Concreet moeten de lidstaten een nationale doelstelling inzake de toename van het aantal zorgvoorzieningen vaststellen, zodat geleidelijk het peil van de drie best presterende lidstaten wordt bereikt;
- na te gaan met welke maatregelen de hinderpalen voor een herintreding op de arbeidsmarkt geleidelijk kunnen weggewerkt worden.

Het JER is tevreden over de vele initiatieven in de lidstaten die de combinatie tussen arbeid en zorg bevorderen. Deze initiatieven situeren zich op vele vlakken, zoals meer flexibele arbeidstijd-werkregelingen, betere kinderopvang, belasting- en uitkeringsaanpassingen. Hoewel er een forse vooruitgang inzake de kinderopvangfaciliteiten valt waar te nemen, ook wat betreft hun

flexibiliteit, is die vooruitgang in vele lidstaten nog ruim onvoldoende om aan de vraag te voldoen. Bovendien is er te weinig aandacht voor de zorgverlening voor zorgbehoevende ouderen. Ten slotte stelt het JER met tevredenheid vast dat wat het ouderschapsverlof betreft steeds meer aandacht gaat naar de mannen, wat de maatschappelijke trend weerspiegelt dat de gezinstaken geleidelijk beter worden verdeeld tussen man en vrouw.

- aanpassing arbeidsorganisatie

Naast de aanpassing van het stelsel van loopbaanonderbrekingen in de nieuwe tijdscredietregeling (zie pijler 3) is in België het vaderschapsverlof verlengd tot 10 dagen, wat trouwens door het JER als voorbeeld wordt aangehaald.

- kinderopvang

Men stelt met tevredenheid vast dat heel wat lidstaten melden dat het aantal kinderopvangplaatsen de laatste tijd toeneemt. Ook België wordt in het JER 2001 in deze groep van lidstaten vernoemd, maar dan enkel voor het Vlaamse landsgedeelte, hoewel ook in de andere gewesten een toename, zij het kleiner, werd opgetekend. Uit de tabel blijkt duidelijk dat de situatie inzake kinderopvang in België in vergelijking met de andere lidstaten al bij al niet zo slecht is.

Tabel 17 - Kinderopvang: geformuleerde doelstellingen in de NAPs 2001

(percentages)

Member States	Coverage children 0 tot 3 years ^{1,2}	Coverage children 3 to mandatory school age ¹	Targets set in the 2001 NAPS
Belgium	30	97	Regional targets: Flanders +2,500 places per year 2001-2004, Brussels double places by 2001, German community double childcare places by 2004.
Denmark ²	64	91	
Germany	10	78	
Greece	3	46	+242 new nurseries, +80 day care centres for elderly by 2006.
Spain	5	84	
France ²	29	99	+250,000 childcare places by 2004.
Ireland	38	56	Increasing childcare places 30% by 2003 (+450 new childcare facilities).
Italy	6	95	
Luxembourg	-	-	
Netherlands	6	98	
Austria	4	68	
Portugal	12	75	Pre-school education for all children under 5 years by 2006. 75% coverage for 3-4 years old (including 1,800 new classrooms). 100,000 children up to 3 years will be received in day nurseries.
Finland ²	22	66	
Sweden ²	48	80	
United Kingdom ²	34	60	+1.6 million childcare places by 2004.

Bron: JER 2001.

¹ Proportion of young children using formal childcare arrangements. Childcare here refers to both public and private provision. For further details on reference years, methodological notes, etc., see the OECD report.

² Coverage of children between 0-3 years should be analysed in conjunction with the existence of paid leave schemes. A good policy package should include both a sufficient provision of care services and adequate paid leave. Good examples can be found in Sweden, Finland, France and Denmark.

³ England only.

Bovendien hebben alle gemeenschappen, op de Franstalige na, concrete doelstellingen geformuleerd om het aantal kinderopvangplaatsen verder op te drijven.

De laatste maanden zijn er dan ook verschillende initiatieven door de diverse beleidsinstanties genomen. Zo heeft het Federale Parlement in februari 2001 een wetsontwerp goedgekeurd inzake een verhoging van de fiscale aftrekbaarheid van 80 pct. tot 100 pct. van de kosten voor de opvang van kinderen jonger dan 3 jaar (de aftrekbaarheid van de kosten voor kinderen tot de leeftijd van 12 jaar wordt momenteel onderzocht). Deze maatregel is bijzonder gunstig voor vrouwen die gezinshoofd zijn.

Bovendien worden, in het kader van de hervorming van de personenbelasting, drie maatregelen getroffen waardoor er meer rekening wordt gehouden met kinderen: het binnen bepaalde perken terugbetaalbaar maken van belastingverminderingen voor kinderen ten laste, het optrekken van het inkomensplafond voor kinderen ten laste van alleenstaande ouders en het toekennen van een bijkomende inkomensaf trek voor eenoudergezinnen.

In Vlaanderen werden meer dan 1.500 extra plaatsen voor kinderopvang gecreëerd en werd een plan voor kinderopvang goedgekeurd, dat in de periode 2001-2004 een jaarlijkse uitbreiding met 2.500 plaatsen voor kinderopvang voorziet. Er zijn in Vlaanderen en in de Franse Gemeenschap ook maatregelen genomen voor eenoudergezinnen met een laag inkomen om te zorgen voor een betere toegankelijkheid en meer flexibiliteit in de kinderopvang, met name dankzij de toepassing van voordeeltarieven en een diversifiëring van het aanbod.

In Wallonië en in het Brussels Gewest heeft de ontwikkeling van het aantal opvangstructuren tot doel mannen en vrouwen in staat te stellen een opleiding te volgen of opnieuw aan het werk te gaan, wat niet mogelijk zou zijn mochten deze structuren niet bestaan. In 2001 is in het Waalse Gewest een gegevensbank opgericht met het aanbod van kinderopvang om zo de vraag beter op het beschikbare aanbod af te stemmen.

De Franse Gemeenschap heeft de voorwaarden vastgelegd voor een kwaliteitsvolle veralgemeende buitenschoolse opvang. Het Brussels Gewest voert zelf een gecoördineerd opvangbeleid in overleg met de Gemeenschappen (ontwikkelen van opvang voor zeer jonge kinderen en buitenschoolse opvang voor kinderen van 3 tot 12 jaar) en besteedt hierbij bijzondere aandacht aan de nieuwe flexibiliteitseisen van de Brusselse arbeidsmarkt.

Ten slotte heeft de Duitstalige Gemeenschap zich in overleg met de sociale partners van de non-profitsector ertoe verbonden het aanbod van kinderopvang tussen nu en 2004 te verdubbelen.

Lijst van de afkortingen

BGDA	Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CESRW	Conseil économique et social de la Région wallonne
CSB	Centrum voor Sociaal Beleid
CVTS	Continuing vocational training survey
EU	Europese Unie
EURES	European employment services
FOREM	Office wallon de l'emploi et de la formation professionnelle
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie
IPA	Interprofessioneel Akkoord
JER	Joint employment report
MTA	Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid
NAP	Nationaal Actieplan
NAR	Nationale Arbeidsraad
NBB	Nationale Bank van België
NIS	Nationaal Instituut voor de Statistiek
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
RVA	Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
WIS	Werklozeninformatiesysteem

Lijst van de Kaders, Tabellen en Grafieken

Kaders

Kader 1 Stand van zaken in België: de werkgelegenheidsgraad op weg naar Lissabon

Kader 2 Mobiliteit van de arbeidskrachten in België: stand van zaken

Tabellen

Tabel 1 Nationale streefcijfers inzake werkgelegenheidsgraden

Tabel 2 Preventieve aanpak ten aanzien van jonge werklozen (-25 jaar)

Tabel 3 Preventieve aanpak ten aanzien van volwassen werklozen (+25 jaar)

Tabel 4 Afgesloten startbaanovereenkomsten in december 2001

Tabel 5 Activeringsgraad in 2000 in de Europese Unie

Tabel 6 Ongekwalficeerde uitstroom - voortijdige schoolverlating

Tabel 7 Deelname aan opleiding en vorming in 2000

Tabel 8 Opleiding in de ondernemingen

Tabel 9 Omvang van de beroepsopleidingen in 1993, voor loontrekkenden van 25 tot 54 jaar

Tabel 10 Verdeling van de totale tewerkgestelde bevolking en van de werknemers die deelnamen aan opleiding, per beroepsniveau, in België

Tabel 11 Aantal leerlingen per pc

Tabel 12 Verloop van de grensarbeid

Tabel 13 Rotatie van de arbeidskrachten met een overeenkomst van onbepaalde duur

Tabel 14 Verminderingen van de socialezekerheidsbijdragen

Tabel 15 Gender gaps in de werkgelegenheid en werkloosheid 2000: nationale doelstellingen inzake werkgelegenheidsgraden

Tabel 16 Aandeel van vrouwen in de totale werkgelegenheid en in de groep personen die een directiefunctie uitoefenen in 2000

Tabel 17 Kinderopvang: geformuleerde doelstellingen in de NAPs 2001

Grafieken

Grafiek 1 De werkgelegenheidsgraad in de Europese Unie in 2000 en de Lissabondoelstelling

Grafiek 2 In 2000 opgetekende verschillen tussen België en de Europese Unie en het gemiddelde van de drie buurlanden inzake de werkgelegenheidsgraad

Grafiek 3 De werkgelegenheidsgraad in 2000 in de Europese Unie, België en de drie gewesten: opsplitsing naar geslacht en leeftijdscategorie

Grafiek 4 De werkgelegenheidsgraad in 2000 voor de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar

Grafiek 5 Verloop van de werkgelegenheidsgraad in België tussen 1990 en 2000 voor ouderen en voor de leeftijdsgroep van 15-64 jaar: opsplitsing naar geslacht

Grafiek 6 De werkgelegenheidsgraad in 2000 van de bevolking op arbeidsleeftijd en van de leeftijdsgroep van 55 tot 64 jaar, in Brussel, Vlaanderen en Wallonië

Grafiek 7 Jongeren van 18 tot 24 jaar die vroegtijdig de school verlaten met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs in 2000

Grafiek 8 Scholingsniveau in België van mannen en van vrouwen volgens leeftijdsgroep, in 2000

Grafiek 9 Verloop van het aantal jongeren van 18 tot 24 jaar die vroegtijdig de schoolbanken verlaten met ten hoogste een diploma van lager secundair onderwijs in België, tussen 1995 en 2000

Grafiek 10 Percentage van de bevolking tussen 25 en 64 jaar dat deelnam aan een vormings- of opleidingsprogramma in de loop van de 4 weken die aan de telling voorafgingen, in 2000

Grafiek 11 Deeltijdarbeid in 2000

Grafiek 12 Verloop van de deeltijdarbeid, per geslacht, in België

Grafiek 13 Aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid, per geslacht, in 2000

Grafiek 14 Verloop van het aandeel onvrijwillige deeltijdarbeid, per geslacht, in België

Grafiek 15 Aantal werknemers met een contract van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

Grafiek 16 Verloop van het aantal contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

Grafiek 17 Aandeel onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

Grafiek 18 Verloop van het aandeel onvrijwillige overeenkomsten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

Grafiek 19 Aandeel deeltijdse arbeidscontracten in de contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in 2000

Grafiek 20 Verloop van het aandeel van deeltijdse contracten van tijdelijke duur, per geslacht, in België

Grafiek 21 Beroepsbevolking die een computer gebruikt om professionele redenen, in 2000

Grafiek 22 Beroepsbevolking die een computer gebruikt om professionele redenen en die wel of geen ICT-opleiding heeft genoten om professionele redenen, in 2000

- Grafiek 23 Vrouw/man-tewerkstellingsratio naar leeftijdsgroep in 2000
- Grafiek 24 Verloop van de vrouw/man-tewerkstellingsratio naar leeftijdsgroep tussen 1990 en 2000 in België en de EU-12
- Grafiek 25 De vrouw/man-tewerkstellingratio in 2000 in België en de drie gewesten naar leeftijdsgroep
- Grafiek 26 De vrouw/man-werkloosheidsratio in 2000 naar leeftijd
- Grafiek 27 Verloop van de vrouw/man-werkloosheidsratio tussen 1990 en 2000 in België naar leeftijdscategorieën
- Grafiek 28 De vrouw/man-werkloosheidsratio in 2000 in Brussel, in Vlaanderen en in Wallonië naar leeftijd
- Grafiek 29 Aandeel personen die een directiefunctie uitoefenen in de totale werkgelegenheid in 2000: uitsplitsing naar geslacht en naar gewest
- Grafiek 30 Aandeel personen die een directiefunctie uitoefenen in de totale werkgelegenheid in België in 2000: uitsplitsing naar geslacht en naar leeftijd